



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los  
docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja,  
Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Marco Antonio Chuquisengo Flores

**ASESORA:**

Dra. Francis Ibargüen Cueva

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovaciones Pedagógicas

**LIMA – PERÚ**

**2018**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHUQUISONGO FLORES MARCO ANTONIO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ JIMÉNEZ BORJA, LIMA, 2018**

Fecha: 23 de octubre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernandez

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por el jurado* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
- *Revisar y Adecuar formato APA*  
- *Mejorar las discusiones*  
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Al creador por estar a mi lado y dejarme realizar mis objetivos de vida.

A mi esposa Nancy, mis adorados Hijos Mariella, Eiko,Max y a mi madre Carmen por darme su tiempo y su comprensión, para el desarrollo de mi investigación, gracias por su comprensión.

**Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme salud y fortaleza para alcanzar mis metas.

A la Asesora del taller de tesis Dra. Francis Ibargüen Cueva por su constante dedicación y por compartirnos sus experiencias y motivarnos en la realización de la tesis.

Br. Marco Antonio Chuquisengo Flores

## **Declaración jurada**

Yo, Marco Antonio Chuquisengo Flores, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI,07957880 con la tesis titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los olivos, de 05 octubre del 2018

.....

Marco Antonio Chuquisengo Flores

DNI. 07957880

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, realizado para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación. El cuál confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

|   | Pág.        |
|---|-------------|
| Página de jurado  |             |
| Dedicatoria   | iii         |
| Agradecimiento  | iv          |
| Declaración jurada  | v           |
| Presentación  | vi          |
| Índice  | vii         |
| Indice de tablas  | ix          |
| Indice de figuras   | ix          |
| Resumen   | xi          |
| Abstract  | xii         |
| <b>I. Introducción</b>  | <b>xiii</b> |
| 1.1 Realidad problemática   | 14          |
| 1.2 Trabajos previos  | 15          |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema   | 19          |
| 1.4. Formulación del problema   | 31          |
| 1.5. Justificación del estudio  | 31          |
| 1.6 Hipótesis   | 32          |
| 1.7. Objetivos  | 32          |
| <b>II. Método</b>   | <b>34</b>   |
| 2.1. Diseño de investigación  | 35          |
| 2.2. Variables, operacionalización  | 36          |
| 2.3. Población y muestra  | 38          |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 39          |
| 2.5. Método de análisis de datos  | 41          |
| 2.6. Aspectos éticos  | 41          |
| <b>III. Resultados</b>  | <b>42</b>   |
| 3.1. Análisis descriptivo   | 43          |
| 3.2. Contrastación de hipótesis   | 50          |
| <b>IV. Discusión</b>  | <b>53</b>   |
| <b>V. Conclusiones</b>  | <b>58</b>   |
| <b>VI. Recomendaciones</b>  | <b>60</b>   |

**VII. Referencias bibliográficas**

62

**Anexos**

66



## Índice de tablas

|          |  | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 1  | Operacionalización de la variable satisfacción laboral   | 37   |
| Tabla 2  | Operacionalización de la variable compromiso organizacional  | 38   |
| Tabla 3  | Distribución de la población   | 38   |
| Tabla 4  | Resultado de la validez de contenido del instrumento satisfacción laboral  | 39   |
| Tabla 5  | Resultado de la validez de contenido del instrumento compromiso organizacional                                       | 40   |
| Tabla 6  | Confiabilidad de los instrumentos de satisfacción laboral y compromiso organizacional                                | 40   |
| Tabla 7  | Nivel de satisfacción laboral según los docentes   | 43   |
| Tabla 8  | Nivel de compromiso organizacional según los docentes  | 44   |
| Tabla 9  | Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso organizacional. | 45   |
| Tabla 10 | Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso afectivo.                     | 46   |
| Tabla 11 | Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso continuación.                 | 47   |
| Tabla 12 | Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso normativo.                    | 48   |
| Tabla 13 | Correlación satisfacción laboral y el compromiso organizacional  | 49   |
| Tabla 14 | Correlación satisfacción laboral y el compromiso afectivo  | 50   |
| Tabla 15 | Correlación satisfacción laboral y el compromiso de continuación   | 51   |
| Tabla 16 | Correlación satisfacción laboral y el compromiso normativo   | 52   |

## Indice de figuras

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Figura 1  | Diagrama de correlacion   | 35 |
| Figura 2  | Nivel de satisfacción laboral según los docentes  | 43 |
| Figura 3. | Nivel de compromiso organizacional según los docentes   | 44 |
| Figura 4  | Distribución de porcentajes de los docentes, según la satisfacción laboral y compromiso organizacional.                       | 45 |
| Figura 5  | Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso afectivo.                              | 46 |
| Figura 6  | Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso continuación.                          | 47 |
| Figura 7  | Distribución de porcentajes de los docentes en la Institución educativa según la satisfacción laboral y compromiso normativo. | 48 |

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018”

El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población censal fue de 80 docentes. Se aplicó cuestionarios sobre la satisfacción laboral de la autora Palma (2005) y para el compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen (1991) ambos válidos y confiables para su aplicación a los docentes.

La satisfacción laboral se relaciona directa ( $Rho=0,753$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

**Palabras claves:** satisfacción, laboral, compromiso, organizacional, docente

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of teachers in the "Job satisfaction and organizational commitment of school teachers, José Jiménez Borja Educational Institution, Lima, 2018"

The study was a basic type of non experimental correlational cross sectional design. The census population was 80 teachers. Questionnaires were applied on the job satisfaction of the author Palma (2005) and for the organizational commitment of the authors Meyer and Allen (1991) both valid and reliable for their application to teachers.

Job satisfaction is directly related ( $Rho = 0,753$ ) and significantly ( $p = 0.000$ ) with the organizational commitment of teachers in the educational institution José Jiménez Borja, Lima, 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high

**Keywords:** satisfaction, commitment, organizational, teacher, questionnaire.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

En todo el mundo, el crecimiento de las organizaciones buscan nuevas técnicas para mejorar la productividad y para lograr un mejor crecimiento acorde a los tiempos, se puede ver que los recursos humanos son mejores considerados, en sociedades con economías crecientes como el caso de Perú, hay mayor preocupación por los recursos, ahora son denominados colaboradores. En nuestro país tanto en las organizaciones privadas y públicas es primordial hacer una evaluación de las condiciones laborales en que se desarrollan las personas a través de la oficina encargada de bienestar del personal, en busca de diagnosticar las necesidades y requerimientos de los trabajadores para lograr mejoras laborales logrando una adecuada satisfacción laboral de los colaboradores comprometiéndolos con los ideales de la empresa y así se eleve el crecimiento de la organización.

Para Solange Carneiro, representante de SyC Soluciones Asertivas en la revista Gestión 2017, manifiesta que las compañías más rentables, son las que cuentan con personal que laboran en un ambiente armonioso lo que interviene en el compromiso y satisfacción de los trabajadores existiendo una relación directa entre la armonía en el ambiente y los resultados de la compañía midiéndose con la facturación de las ventas, regreso de capitales e imagen de la compañía pasando por calidad, felicidad y rentabilidad, añadió que un buen ambiente laboral, afecta de forma determinante para el crecimiento de la empresa. "En este sentido, se cometen menos errores y un colaborador es más productivo en las horas de trabajo. Además, estudios demuestran que los empleados felices son 300% más innovadores y su productividad puede aumentar hasta un 13% cuando posee un estado emocional positivo", anotó. Asimismo, señaló que la satisfacción laboral desarrolla una producción media de 44% permitiendo una permanencia de los trabajadores con, elevado compromiso con las compañías, lo que permite tener una baja rotacional de los empleados en un 51% según la encuesta Gallup. "Es más, citando datos de Forbes, da a conocer un clima laboral positivo disminuye las jornadas dejadas de trabajar 66%", mencionó.

En el artículo realizado por Aon hewitt, en el año 2017, sobre el compromiso de los trabajadores peruanos para con la empresa en que trabajan. En la revista Tendencias Globales de Compromiso de los trabajadores 2016, describe que el Perú es una nación con alto nivel de responsabilidad en el trabajo en la región. Por otro lado un asunto por reforzar, es la distinción de los salarios entre los trabajadores.

Por otro lado tenemos que la satisfacción laboral es directamente equilibrada a la responsabilidad del empleado con la institución, a la emoción y al rendimiento. Se entiende que a mayor la satisfacción en la institución mayor será su responsabilidad, rendimiento y actitud emocional. Por otro lado se tiene a los empleados descontentos con actitudes contrarias a la responsabilidad, emoción y rendimiento disminuye en igual valor que la no satisfacción laboral Enric-Francesc Oliveras, 2015.

Por lo expuesto, se formuló la presente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?

## **1.2 Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

En el contexto internacional manifestaremos los precedentes: Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) en su investigación *Satisfacción laboral en los profesores de formación inicial, primaria y secundaria* en la Revista Gestión de la Educación, Universidad de Costa Rica. La investigación tuvo por objetivo valorar la repercusión de diversas variables de tipo social y de poblaciones en la satisfacción laboral de los profesores. La metodología empleada fue de tipo descriptiva-correlacional. Se infiere que hay correlación significativa entre las dos variables teniendo en cuenta la edad en quienes se aplicó la encuesta.

Anaya y López (2015) escriben un artículo en la revista de Investigación Educativa en Madrid-España sobre la *satisfacción laboral de docentes que laboran en un colegio con formación secundaria*. La investigación tiene por objetivo valorar la satisfacción laboral de los docentes españoles de formación secundaria. Anaya y López utilizan emplean el método de estudio de tipo descriptivo utilizando un cuestionario. Se determina que los profesores tienen una satisfacción media en diseño del trabajo y en circunstancias de vida asociadas al mismo.

Ucrós, Sánchez y Cardeño (2015) en su tesis *Satisfacción Laboral en Docencia, Investigación y Extensión, de Los Docentes de formación Superior en La Guajira Colombia* en la Universidad de la Guajira Colombia. El objetivo fue analizar los rangos de satisfacción de lo que se realiza a nivel de enseñanza análisis en profesores de la Universidad de la Guajira-Colombia. El método de estudio empleado fue descriptiva-correlacional. Llegando a la conclusión que hay diversos elementos que atañen los rangos de satisfacción en el quehacer diario de la enseñanza, análisis los cuáles afectan la satisfacción en los catedráticos de La Guajira.

Frías (2014) en su tesis *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación y, para optar el grado académico Magíster en Gestión de personas y dinámica organizacional*, en la Universidad de Chile, Santiago de Chile. El propósito en el estudio fue recavar estudios acerca del rango de satisfacción y compromiso de los actores de la ONG. El método de estudio utilizado fue descriptivo-correlacional de corte transversal empleando como instrumento de medición un cuestionario. El estudio efectuado llegó a la conclusión que los jóvenes acostumbran buscar empleos importantes donde se sientan de igual forma, sienten que contribuyen al triunfo de empresa donde su responsabilidad es elevada y sienten que su satisfacción general es elevada.

Camacho y Arias (2013) en su artículo *Satisfacción, Apoyo y Compromiso en Profesores Mexicanos* en la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, México. El objetivo fue identificar el peso relativo de cuatro variables independientes (el compromiso afectivo hacia la profesión, la satisfacción con la supervisión, el



apoyo de los compañeros y el apoyo percibido de la organización) respecto a la satisfacción en el trabajo, La investigación fue descriptiva-correlacional empleando una encuesta. Finalmente se concluyó que la satisfacción está determinada por medio del compromiso afectivo, el apoyo organizacional percibido y de las relaciones entre los compañeros y el superior.

### **Antecedentes nacionales**

Mejía (2017), en su exploración con el título *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.*,. Presenta como objetivo delimitar la correlación que hay entre el “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”. Se ejecutó una investigación descriptivo-correlacional, y no experimental, de corte transversal empleando el método de la encuesta y el cuestionario tipo escala de Likert para las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral. El autor concluye: La satisfacción laboral presenta relación con el compromiso organizacional de los profesores de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

Canazas, Guerra y Guerra (2017), en su tesis sobre *Compromiso Organizacional de los profesores de un centro educativo de nivel de primaria ubicado en al ciudad de Yurimaguas, en la parte alta de Amazonas, en el departamento de Loreto con motivo de obtener el Título la licenciatura en Educación en la Universidad Marcelino Champagnat, en Miraflores, Lima-Perú*. El objetivo del estudio fue delimitar el rango de compromiso organizacional que presentan los profesores del centro educativo N° 62173 de Yurimaguas. La metodología utilizada fue descriptivo-correlacional empleandose una encuesta y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Siendo la conclusión la siguiente: el compromiso organizacional de los profesores conlleva a una afinidad con el colegio lo que permite lograr una victoria educativa de los colegios.

Sauco (2015) en su exploración Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los profesores de maestría de la Universidad César Vallejo sede San Juan de Lurigancho 2015 tiene como proposito determinar la correlación que

hay entre la apreciación de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los profesores. La metodología para el estudio es el hipotético-deductivo. Utiliza un plan no experimental de rango correlacional de corte transeccional. Se contó con 89 profesores para la muestra. Utiliza el método de la encuesta. El autor concluyó que hay una correlación de valor entre lo que perciben de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los profesores de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, sede SJL, habiendo resuelto un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,451, que significa que hay un grado de relación media.

Rosas (2016) en la tesis titulada *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de profesores de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016*. para obtener el Grado de Doctor en Educación en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Lima-Perú. Su objetivo fue delimitar la correlación que hay entre el rango de satisfacción laboral y el compromiso organizacional en profesores. La metodología que se utilizó es correlacional, de modelo no experimental. Empleándose una muestra probabilística estratificada siendo la muestra de 118 profesores, se utilizó la encuesta como instrumento. Llegó a concluir que se encuentra correspondencia en las variables: satisfacción laboral, así como compromiso organizacional.

Mamani (2016), en su tesis *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. El objetivo de la investigación era delimitar la correlación de las variables, compromiso organizacional y satisfacción laboral. La metodología de estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal no experimental empleándose el instrumento de recolección de datos un cuestionario. Llegando a la conclusión que si hay una correlación directa y relevante entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral va dirigida a la canalización emocional de los individuos dirigida al papel que desarrollan en su faena. Se puede tomar una posición frente a la idea de concebir unitariamente y de forma general la satisfacción laboral, no se desmerece que se trate de una conducta general frente a la faena siendo sus motivos multidimensionales (Kalleberg, 1977, p. 126; González et al., 2011).

Morris y Venkatesh (2010) menciona que, siendo la respuesta emocional, la satisfacción laboral es el resultado de la coherencia entre el lugar de trabajo y los valores y principios del trabajador.

Sin embargo otros autores plasman sus investigaciones en ciertas variables. Jonge y Bakker, manifiesta, que estiman que la satisfacción laboral queda establecida por: peculiaridades del trabajo, requisitos laborales, conexiones sociales y requisitos naturaleza laboral (Topa y Morales, 2005, p. 74).

Así mismo, la satisfacción laboral manifiesta emerge de la confrontación comprendida entre la condición laboral actual y la ideal; se presenta como una valoración relativa (Gamero, 2004).

Mientras para Locke (1976) ya evaluó estas apreciaciones multidimensionales preservándolas como un fase afectiva afirmativa o agradable derivada de una apreciación relativa de las costumbres profesionales de la persona.

Ruiz (2013) la satisfacción laboral “Establece un agente de gran valor y está asociado con el desempeño afirmando que un empleado satisfecho con lleva a un mejor desempeño” (p.45).

## **Teorías la satisfacción laboral**

### **Teoría de la discrepancia**

Propuesta por Locke (1984, citado por Gimeno, 2010) afirma que la satisfacción laboral considera primordial los valores laborales debiendo ser coherentes y reconocidos por el propio empleador por medio de una evaluación compara sus requerimientos con la categoria de valores viendo que ofrece el trabajo y lo que deberá realizar para obtenerlo.

Estrictamente, el comportamiento de los trabajadores van a posibilitar que una institución logre sus metas trazadas; cumplimiento de conducta que contribulla a fomentar conclusiones eficientes para la institución. La contribución de los trabajadores pueden ser registradas en una reseña de cargo, como no.

### **Teoría de la satisfacción por facetas**

Desarrollada por Lawler (1973, citado por Gimeno, 2010) propone que entre satisfacción y rendimiento hay cierta correspondencia que están condicionadas por los incentivos obtenidos y la equidad de que perciben. La satisfacción viene a ser el producto de la compocisión entre lo que percibe y lo que considera debería recibir. Acá se consideran no solo la influencia personal, sino también, el contexto.

### **Teoría del procesamiento de la información social**

Propuesta por Sclamink (1977, citado por Gimeno, 2010) manifiesta que el hombre posee la competencia de adecuar su disposicion, talantes y creencias al entorno social, al plano real en situaciones y conductas del presente y pasadas otorgandole un significado de esta forma y centrar su interés en la nueva información. Este procesamiento de la información va a depender de condiciones de percepción y evaluación de elementos emotivos del medio laboral; el testimonio que viene del medio laboral por actitudes acordes y la percepción personal de los motivos para sus actitudes del pasado. Evaluadas por procedimientos de atribución causal. Por ultimo, la información que percibe y la información que obtiene se procesan y esto lo va lograr gracias a su trabajo.

### **Teoría de eventos situacionales**

Desarrollada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992, citado por Gimeno, 2010) los autores aseguran que la Satisfacción Laboral, es un consecuencia de las reacciones afectivas de la condición laboral en la que se encuentran los trabajadores y los eventos situacionales directos al trabajo tales como: la calificación del lugar donde se labora, perdurabilidad o continuidad en el lugar a desarrollarse, valor u obstáculo para variación de faena, competencias de observaciones afectivas en relación interacción con hechos acontecidos situacionales entre otros.

### **Teoría de adaptación al trabajo (TAT)**

Realizada por Dawis (1994, citado por Gimeno, 2010) quien manifiesta acerca de la satisfacción o insatisfacción es la resultante de la correspondencia o discrepancia entre los requerimientos, valores, competencias requeridas en la investigación y lo que resulta en objetividad.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Según Palma (2005, p.42) las dimensiones que involucran la satisfacción laboral siendo las siguientes:

#### **Condiciones físicas y/o materiales**

Descrita como los mecanismos que consienten el crecimiento del quehacer diario de forma eficiente y responsable. Con relación a las condiciones físicas podemos mencionar el confort, además de otras condiciones que tienen que ver con tener buena ventilación e iluminación así mismo la limpieza, contar con adecuado mobiliario así como infraestructura, etc. De acuerdo a lo estipulado en las normas de las instituciones que regulan el trabajo.

#### **Beneficios laborales y/o remunerativos**

Los beneficios son la compensación prevista por un empleador en adición a una remuneración establecida, este será un estímulo a la labor realizada y debiera ser equitativa de acuerdo a su tarea realizada. Los elementos mencionados son los que predominan y determinan la satisfacción laboral.

### **Políticas administrativas**

Instrumento que hace referencia a las normas de la empresa que tiene y que el empleado está en la obligación de acatar y cumplir.

### **Relaciones interpersonales:**

Son las relaciones de reciprocidad que se producen entre dos o más personas que pertenecen a una misma empresa, como parte integrante participa de sus ocupaciones diarias.

### **Desarrollo personal**

Coyuntura que se le da a un miembro de la empresa para que busque lograr sus metas personales así mismo también las profesionales. El desarrollo personal le permite al trabajador alcanzar sus objetivos de vida permitiéndole una mejora en su estilo de vida actual.

### **Desempeño de tareas**

Se refiere a las conductas o acciones de los trabajadores que desarrollan en los centros laborales es decir que estas conductas promueven resultados positivos para la empresa. Hay que precisar que para el logro de desempeño se requiere la cooperación de la empresa y colaboradores.

### **Relación con la autoridad**

Se manifiesta cuando el trabajador admite y valora el trato que recibe de la empresa y/o organización. Es decir se refiere a la evaluación que realiza el empleado de su labor asignada del día, donde hace uso de sus habilidades, destreza y capacidades en el lugar de trabajo seleccionado, mostrando adecuado desempeño de sus actividades. Permitiendo que el trabajador desarrolle sus propios hábitos de trabajo, esto en cuanto él evalúe el trato que recibe de sus superiores frente a las actividades que realiza todos los días en su institución donde labora en sí, es la aplicación de sus capacidades de conocimiento y habilidades en el lugar de trabajo que es lo que requieren del trabajador o aspirante a trabajar con ellos. Aquí mostrara su aptitud frente a sus obligaciones asignadas y derecho que requiere la empresa de todo trabajador.

La satisfacción en la faena es significativo y relevante para cualquier actividad de trabajo que realice la persona, este hecho es no solo relevante pensando únicamente en la comodidad, sino también va redundar en beneficio del rendimiento y excelencia. Considerando que los profesores trabajan con niños la satisfacción laboral es un tema relevante en su quehacer diario por lo que es un tema amplio e investigado. La carrera docente es una de las profesiones en la cual la motivación intrínseca del profesor adquiere gran relevancia por el placer de lo que realiza como profesor y formación académica esos puntos serían unos de sus primeras retribuciones, la elaboración de clases, mantener un acercamiento ejerciendo una actividad tutorial de manera positiva que es algo que no se puede medir por medio de una prueba, todas estas actividades serían difíciles de ejecutar si el profesor no sintiera satisfacción por lo que hace.

Para Locke (1976) precisa que la satisfacción laboral se parece a una etapa sensitiva eficaz o ameno como resultado de una apreciación de tipo relativa de las prácticas profesionales que la persona realiza, describe que no es una posición específica, si no que más bien es una posición general como resultado de varias posiciones que el empleado presenta hacia su quehacer, adicionalmente a los factores que tienen una relación con el empleado.

### **Dimensiones de la Satisfacción Laboral, por Locke (1979)**

Locke, pretendió reconocer y evaluar las dimensiones que tiene relación con la satisfacción laboral, estimando hay un conjunto de elementos que están relacionados al trabajo según esto agrupó por la naturaleza y peculiaridad del trabajo y personales de cada trabajador que condiciona una respuesta de esta hacia diversos trazos de trabajo. Catálogo las dimensiones que a continuación se describen.

### **Satisfacción con la ocupación**

Locke, incluye una atracción interna a la faena, como probabilidad de triunfo, las antes mencionadas, reconocimiento del mismo, promoción, enseñanza y beneficio, etc.

### **Satisfacción con el jornal**

Hay que consirear la equidad de la plata, la forma de ser distribuido. La suposición en estudio hace referencia que la satisfacción con los emulumentos va depende de la desigualdad del pago que le corresponde por la tarea encomenda y el pago recibido por el trabajador (Discrepancia; Locke 1976)

### **Satisfacción con las ascenso**

Involucra las oportunidades de estudio, adiestramiento, formación que tiene el trabajador o bases de soporte para luego ser promovido en la institución.

### **Satisfacción con el reconocimiento**

Inserta los enaltecimientos, aprobación y congratulaciones hacia el trabajo realizado, resulta satisfactorio. De acuerdo a las investigaciones de Locke (1976), este hecho es una de las causas que más se nombra como cuando se refieren a satisfacción e insatisfacción.

### **Satisfacción de los beneficios**

Involucra beneficios, rentabilidad entre los que se incluye jubilación, seguros médicos, seguro laboral, descanso, gratificaciones.

### **Satisfacción con las condiciones de trabajo**

Caracterizada por los aspectos de los requisitos profesionales más resaltantes y requeridos por el trabajador como son horario flexible, permisos, espacios laborales adecuados.

### **Satisfacción con observación:**

Involucra las competencias técnicas y administrativas y de igual modo competencias a entre dos personas.

### **Satisfacción con los compañeros de ocupación:**

Implica las competencias de los trabajadores, compañeros, soporte y amigos.



### **Satisfacción con la institución y la dirección**

Se recalaca en este punto las políticas de ganancia y sueldos. es la institución la que tiene a su cargo el nivel de respomsabilidad que tendra el trabajador, asi mismo ve el volumen de trabajo,aumnetos, las oportunidades de promoción, y estipulacion laborales. por lo tanto la institucion tiene un control amplio de estos. De hecho la organización posee mayor control sobre estos elementos y es esta misma la que puede hace cambios en favor de los trabajadores.

### **Satisfacción con la inspeccion:**

Corresponde a la evaluación que se recibe, la cercania y la repetición de la inspección y soporte por parte del supervisor

### **Satisfacción con el ambiente físico de trabajo**

Se presenta el ambiente fisico asi como el area de trabajo,tambien se debe considear higiene, aseo y lugar donde se trabaja.

Schneider (1985) manifiesta varios motivos que sustentan un alto nivel de atención para el tema de la satisfacción laboral:

La satisfacción en la faena es una terminación influyente en el quehacer diario de la institución.

El tema de la satisfacción se presenta en varias investigaciones como un productor importante de actitudes destacas no acordes que afecta el asusentismo, asi como la rotación de cargo de la tarea en la institución .

Comprendiendo la satisfacción laboral, como un hecho que grafica el nivel de satisfacción que el trabajador experimenta en su faena , se convierte en un disgusto para la investigación de la institución (Boada y Tous, 1993). La Satisfacción laboral se presenta como un tema de calidad de vida del trabajador de elevado interes.

La satisfacción laboral en el trabajo es una dimensión de gran importancia en el proceso motivacional que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe positiva o negativamente sus carencias y necesidades están cubiertas por el cargo que desempeña y lo relacionado con él. (Planteada por Herzberg, citada por Hellriegel, 2002).

### **Modelo Teórico de las Necesidades Básicas de Maslow**

Más conocida como la pirámide de las necesidades, en otras palabras se pueden organizar, separar o priorizar dichas necesidades mediante la 12 jerarquía y la predominancia de la aptitud que optan las personas (Chiavenato, 2009).

#### **Las necesidades fisiológicas**

Son las necesidades primitivas que todo ser humano habitualmente utiliza. Es decir que si una persona no se alimenta, no duerme 8 horas diarias las cuales están establecidas y no tiene un abrigo o con que protegerse y sentirse seguro, esto puede controlar la conducta de la persona. Se debe a que el cuerpo humano requiere de lo más básico y esencial para vivir (Chiavenato, 2009).

#### **Las necesidades de seguridad**

Subiendo al segundo nivel de necesidades encontramos la seguridad, que conlleva a los sujetos a defenderse y sobre guardar su integridad ante diferentes situaciones de peligro ya sean reales o ficticias. Toda persona busca su seguridad, disminuir la ansiedad o angustia que se origina ante la falta de protección personal (Chiavenato, 2009).

#### **Las necesidades sociales**

Estas se refieren a la vida social de las personas. La necesidad de relacionarse, de intervenir y la acogida o afecto por parte de sus pares, así mismo busca en ellos la amistad, el amor y la compañía de alguien. Dicho lo anterior los sujetos harán de todo por sentirse queridos y considerados por los demás inclusive la búsqueda de su pareja para compartir un espacio íntimo (Chiavenato, 2009).

### **Las necesidades de autoestima**

Para el cuarto escalón se sitúa la autoestima. Esto hace referencia a la forma de cómo nos vemos y apreciarnos, en primer lugar buscamos comprobar y confirmar la fortaleza o la energía que poseemos mediante el éxito profesional que genera autonomía. Y en segundo lugar se encuentra la confianza, la aprobación y la consideración de las personas hacia nosotros, así mismo se habla de la posición y reputación que generamos (Chiavenato, 2009).

### **Las necesidades de autorrealización**

Estas necesidades se sitúan en la cúspide de la pirámide, siendo la más sustancial en la vida de la persona. Todo individuo busca la satisfacción, el poder superarse y lograr un 13 ideal, como ser el mejor profesional, un estudiante destacado, un excelente padre o hijo.

Hay que tener en cuenta que las personas tienen distintos objetivos, propósitos e ideales que le dan niveles de importancia y pueden cambiar a menudo (Chiavenato, 2009).

## **Compromiso organizacional**

### **Definiciones de compromiso organizacional**

Según Chiavenato(2009) define al compromiso organizacional como un sentimiento en donde los trabajadores comprenden el inicio y el presente de la organización identificando y considerando ser parte de ella, para luego compartir y colaborar con los objetivos planteados por la organización, la cual busca involucrar a los trabajadores y que formen parte de ella.

### **Teorías del compromiso organizacional**

Según los autores Meyer y Allen (1991) describen el compromiso organizacional como un modo psicológico que representa una correlación entre un individuo y una institución, y dependiendo de ello decidirá su permanencia o retiro de la misma. Plantearon que el compromiso organizacional se divide en tres facetas siendo: un factor emocional, deber de continuidad y un factor legal. La primera denominada un factor emocional, es el nivel donde el trabajador anhela continuar en la empresa

por lo mismo hace todo esfuerzo por quedarse en ella demostrando su interés y preocupación. A si mismo este nivel esta ligado a tres causas como: la alta aceptación y la creencia en los valores y metas de la organización; la complacencia y la espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización y como último elemento se encuentra el fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización. El segundo componente denominado continuidad tiene que ver con el tiempo que ha venido trabajando en la institución, el dinero, así como el esfuerzo invertido en él. Por último, el tercer componente conocido como compromiso normativo es el nivel donde el trabajador se siente obligado en la empresa y debido a esto desea permanecer en esta.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional comprende las siguientes dimensiones:

#### **Compromiso afectivo:**

Refiere que los empleados se identifican con la empresa y esto lo demuestran a través del afecto al percibir las satisfacciones de sus necesidades. También podemos definirla como los lazos emocionales que se dan entre la institución y sus trabajadores a través de satisfacción de sus necesidades. Asi mismo podemos decir que es el compromiso donde intervienen los sentimientos por la organización, trabajando en función de un óptimo estado emocional; produciendo una alta motivación interna en el cumplimiento de sus actividades. Desde esta perspectiva el compromiso afectivo permite que el colaborador mediante el lazo emocional que posee con la organización, eleve su compromiso identificándose e involucrándose con sus valores y metas el cual se ve reflejado en su deseo de colaboración y apego afectivo.

#### **Compromiso continuación**

Según Betanzos y Paz, (2007) lo definen como un proceso en donde el trabajador es quien decide cuál será su intención con la organización y del fin que persigue además de los sujetos que la integran asociándolo a su campo de trabajo. De esto depende la decisión que tome de quedarse identificándose como parte de ella, es

decir su permanencia debe ser voluntaria. Por consiguiente, su permanencia, comodidad y adaptación dentro de la organización resulta contraria a la carencia de oportunidades que pueda tener y su elección de permanecer en su trabajo frente a la necesidad de sentirse seguro y respaldado.

### **Compromiso normativo**

Es aquí donde el empleado asume que tiene la obligación a ser leal a la organización como una forma de retribuir el hecho de permanecer a ella. Por ende, experimenta una sensación de deuda con la institución por brindarle la oportunidad, esta es una respuesta psicológica siendo esto que el trabajador este comprometido a no abandonar la organización por sentirse en “deuda”. El trabajador agradece el interés de la empresa por buscar que mejore y se perfeccione por esta razón su afán por serle leal y no abandonarlo nunca.

Un punto relevante en cualquier centro educativo es la calidad del entorno psicosocial que corresponde a las propiedades del ambiente que poseen aspectos dirigidos a un tema social ya sea en relación a su origen o producción (Boy y Pyne, 1988). De tal forma que el ambiente se presta de forma conveniente para acondicionar la conducta de la persona a las demandas de las instituciones (Schneider y Reichers, 1983).

Schneider y Reichers, 1983 manifiestan que un gran adelanto importante se ha dado para la definición de clima laboral. (Schneider y Reichers, 1983). Un modelo de lo descrito es la bibliografía que discute dos modelos de clima: el emocional que representa la psicología y el organizativo. El primero se evalúa a un nivel de un estudio personal, en tanto que el segundo se hace a nivel organizativo, los dos representan el clima laboral y ambos son tomados en cuenta como fenómenos de varias dimensiones que explican las características de lo que perciben los trabajadores de acuerdo a sus costumbres en la institución.

Méndez (2006) expresa que el principio del clima organizacional está en la sociología; definiéndose a la organización dentro de la teoría de las relaciones humanas incide en la importancia del hombre en su función del trabajo y por su

participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno

Para Dessler (1976) p.24 la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964) p32 que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas.

El clima laboral predomina fuertemente en la conducta, parte emocional, ocupación y satisfacción del colectivo de la institución (Rodríguez y otros, 2010), los dos autores estiman que es un encausamiento funcionario requerido para aumentar la producción, disminución de faltas, los precios imponen a las directivas a tener una perseverante actitud de conducta de mejora por que en ellos recae la responsabilidad la conservación de las instituciones en general.

Otra causa a considerar debido a su sensación institucional en todos los aspectos es la comunicación, esta es apreciada por autores como Castaño (2007) y Coiduras (2011) como un componente vital para la reciprocidad entre los actores que constituyen el grupo de actores, que concierne en la forma de advertir, apreciar admitir e incorporar a todos, el ámbito y a uno mismo. Lo que describen los autores hace entender que las instituciones requieren un análisis, evaluación y estudio de las áreas de las instituciones relacionadas con la parte emocional de la persona permitiendo ver que los resultados los objetivos institucionales, buscando para el éxito de las mejoras y satisfacción del individuo.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?.

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuación de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?.

#### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?.

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

La repercusión de la investigación elaborada, será de gran utilidad como ejemplo para la realización de otras investigaciones a cerca de la satisfacción laboral y compromiso organizacional realizada a los profesores en la institución educativa Jose Jimenez del distrito de San Borja ejecutado en el 2017,y el resultado permitira, demostrar la importancia de la correlación existente entre las variables de estudio.

### **Justificación práctica**

La satisfacción laboral es importante para cualquier actividad laboral, es importante no solamente para el bienestar de la persona, sino también para la productividad y calidad en la tarea encomendada. La investigación contribuirá a brindar evidencias a las instituciones educativas permitiendo dar a conocer a las autoridades la

relación entre las variables relacionadas y los resultados permitirán tomar acciones para las mejoras de gestión en la institución educativa.

### **Justificación metodología**

De acuerdo al problema y los objetivos expuestos en la presente investigación se procedió a establecer las respectivas hipótesis para lo cual se empleo la metodología de investigación científica conforme al enfoque cuantitativo

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

#### **Hipótesis específica 2**

La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

#### **Hipótesis específica 3**

La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.



## **Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en la investigación se utiliza el método hipotético deductivo, porque a través de investigaciones anteriores, se comprobará la hipótesis planteada.

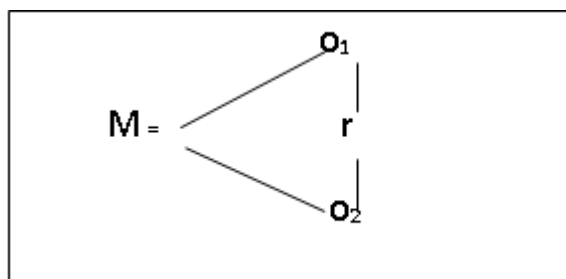
Asimismo corresponde a un diseño no experimental donde las variables no son manipuladas, observadas en su contexto natural.

Igualmente investigación es transversal, porque el diseño de la investigación recolecta datos en un determinado tiempo, y posteriormente ser utilizados y analizados.

Además (Hernández, et al., 2010 p. 81) el modelo de investigación fue descriptiva correlacional. Por lo que tiene como propósito verificar la correlación que existe entre las dos variables analizadas. Asociando los valores obtenidos por cada una de las variables.

Finalmente (Tam, et al. 2008) el nivel de investigación fue de tipo básica, porque busca enriquecer el conocimiento y beneficiar a la humanidad a largo plazo sin ser aplicable.

Su diagrama es el siguiente:



*Figura 1. Diagrama de correlacion*

M: Muestra: Docentes de la Institución educativa

Ox: Variable: Satisfacción laboral

Oy: Variable: Compromiso organizacional

R: Relación

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual**

Robbins (1996: 181) menciona la posición común de un persona frente a su faena. Un individuo con elevado nivel de satisfacción en el cargo asigando demuestra disposición en el area de trabajo, disposición eficiente hacia la tarea; la persona que no esta contenta en su área de trabajo presenta negación hacia la tarea asignada.

#### **Definición operacional**

El cuestionario empleado fue de Palma (2005). El cuestionario contaba con 36 preguntas con escalas politómicas de: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2) y Total desacuerdo (1)

### **Variable 2: Compromiso organizacional**

#### **Definición conceptual**

Según Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacionales es un estado emocional que representa el nexo de los empleados con una institución determinada.

#### **Definición operacional**

El cuestionario utilizado fue de los autores Meyer y Allen (1991). Dicho cuestionario tiene 21 preguntas con escalas politómicas de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

## Operacionalización de variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

| Dimensión                              | Indicador       | Ítems                  | Escala y Valores | Niveles y rangos  |
|--|-----------------|------------------------|------------------|---|
| Condiciones físicas y/o materiales     | Confort         | 01, 13, 21, 28, 32     | ordinal          | Insatisfecho (5-11)<br>Satisfecho (12-18)<br>Muy satisfecho (19-25)     |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | Expectativas    | 02,07,14, 22           |                  | Insatisfecho (4-8)<br>Satisfecho (9-13)<br>Muy satisfecho (14-20)       |
| Políticas administrativas              | Expectativas    | 08, 15, 17, 23, 33     |                  | Insatisfecho (5-11)<br>Satisfecho (12-18)<br>Muy satisfecho (19-25)     |
| Relaciones interpersonales             | Interrelaciones | 03, 09, 16, 24         |                  | Insatisfecho (4-8)<br>Satisfecho (9-138)<br>Muy satisfecho (14-20)      |
| Desarrollo personal                    | Realización     | 04, 10, 18, 25, 29, 34 |                  | Insatisfecho (6-14)<br>Satisfecho (15-23)<br>Muy satisfecho (24-30)     |
| Desempeño de tareas                    | Utilidad        | 05, 19, 11, 26, 30,35  |                  | Insatisfecho (6-14)<br>Satisfecho (15-23)<br>Muy satisfecho (24-30)     |
| Relación con la autoridad              | Jerarquía       | 06, 12, 20, 27, 31, 36 |                  | Insatisfecho (6-14)<br>Satisfecho (15-23)<br>Muy satisfecho (24-30)     |
|  |                 |                        | GENERAL          | Insatisfecho (36-83)<br>Satisfecho (84-131)<br>Muy satisfecho (132-180) |

*Nota:* Palma (2005)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

| Dimensión                  | Indicador  | Ítems                | Escala y Valores  | Niveles y Rangos                                 |
|----------------------------|--|----------------------|---|--|
| Compromiso afectivo        | Lazos emocionales<br>Percepción de satisfacción                              | 1,4,7,10,12,13,14    |   | Bueno (7-16)<br>Regular (17-26)<br>Malo (27-35)  |
| Compromiso de continuación | Pertenencia a la institución<br>Necesidades de trabajo<br>Opciones laborales | 2,8,9,15,16,17,18,19 | Nunca (1)<br>Casi nunca (2)<br>A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5) | Bueno (8-18)<br>Regular (19-29)<br>Malo (30-40)  |
| Compromiso normativo       | Evaluación de permanencia<br>Reciprocidad                                    | 3,5,6,11,20,21       |   | Bueno (6-14)<br>Regular (15-23)<br>Malo (24-30)  |
|                            |  |                      | GENERAL   | Bueno (21-39)<br>Regular (40-58)<br>Malo (59-63) |

*Nota:* Meyer y Allen (1991)

**2.3. Población y muestra**

Según (Hernández, et al., 2010 p. 74) mencionó que “la población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos”.

La Población fue censal y estuvo integrada por 80 docentes de nivel secundaria

Tabla 3

*Distribución de la población*

| Institución educativa | Total de docentes |
|-----------------------|-------------------|
| Secundaria            | 80                |
| Total                 | 80                |

*Fuente:* Institución educativa

**Muestra:**

La muestra igual a la población es una parte representativa de la población (Soto, 2015). La muestra estuvo conformada por 80 docentes de secundaria en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****Técnica****Instrumento****Ficha técnica**

|                    |   |
|--------------------|---|
| Denominación:      | Satisfacción laboral                              |
| Autora :           | Palma (2005)                                      |
| Objetivo :         | Medir la percepción sobre la satisfacción laboral |
| Administración:    | Grupal  |
| Tiempo :           | 40 minutos  |
| Nivel de medición: | Escala politómica                                 |

**Ficha técnica**

|                    |  |
|--------------------|--|
| Denominación:      | Compromiso organizacional                              |
| Autores :          | Meyer y Allen (1991)                                   |
| Objetivo :         | Medir la percepción sobre el compromiso organizacional |
| Administración:    | Grupal   |
| Tiempo :           | 40 minutos   |
| Nivel de medición: | Escala politómica                                      |

**Validez:**

En la tabla 4 para la validación de contenido se empleo el criterio de juicio de expertos, técnica que radica en mostrar a expertos los instrumentos diseñados para el objetivo propuesto e indique su opinion.

Tabla 4

*Resultado de la validez de contenido del instrumento satisfacción laboral*

| Juez experto                    | Resultado |
|---------------------------------|-----------|
| Dra. Francis Ibaruen Cueva      | Aplicable |
| Mg. Janet Cenaida Jesco Mendoza | Aplicable |
| Mg. Rafael Salvador Mimbela     | Aplicable |

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.

**Tabla 5**

*Resultado de la validez de contenido del instrumento compromiso organizacional*

| Juez experto                    | Resultado |
|---------------------------------|-----------|
| Dra. Francis Ibaruen Cueva      | Aplicable |
| Mg. Janet Cenaida Jesco Mendoza | Aplicable |
| Mg. Rafael Salvador Mimbela     | Aplicable |

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 4 y 5 el valor de calificación categórica de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional por los jueces expertos a quienes se solicitaron la validación de los instrumentos consideran que tienen la suficiencia requerida por lo cuál es aplicable a la muestra de estudio.

### **Confiabilidad**

Se empleó una prueba piloto para la fiabilidad de los instrumentos para ello se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), por tratarse de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

**Tabla 6**

*Confiabilidad de los instrumentos de satisfacción laboral y compromiso organizacional*

| Variable                  | Alfa de Cronbach | N° ítems |
|---------------------------|------------------|----------|
| Satisfacción laboral      | ,911             | 36       |
| Compromiso organizacional | ,831             | 21       |

*Fuente:* Base de datos de prueba piloto.

Según la tabla 6, para el instrumento satisfacción laboral, el coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado un valor de ,911



## **2.5. Método de análisis de datos**

Se realiza a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS 24 para calcular la relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional como base al coeficiente de correlación. Se utilizó el análisis descriptivo por medio de la frecuencia descriptiva en razón a los niveles organizados para cada variables utilizadas, satisfacción laboral y compromiso organizacional, motivo por el cual se utilizó distribuciones de frecuencia absolutas y porcentuales, tablas de contingencia y gráficos de barras, a nivel total y por dimensiones. El análisis inferencial se empleo para la prueba de hipótesis la prueba estadística Rho de Spearman ( $\rho$ ), siendo su característica medir la relación y determinar el grado de asociación entre dos variables de tipo no paramétricas

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación fue efectuada consideando los criterios y principios éticos tomando en cuenta los reglamentos de la UCV. Por lo cual se pidio autorización a a la dirección y a los profesoreess de la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 7

*Nivel de satisfacción laboral según los docentes*

| Niveles        | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| Insatisfecho   | 16         | 20,0       |
| Satisfecho     | 29         | 36,3       |
| Muy satisfecho | 35         | 43,8       |
| Total          | 80         | 100,0      |

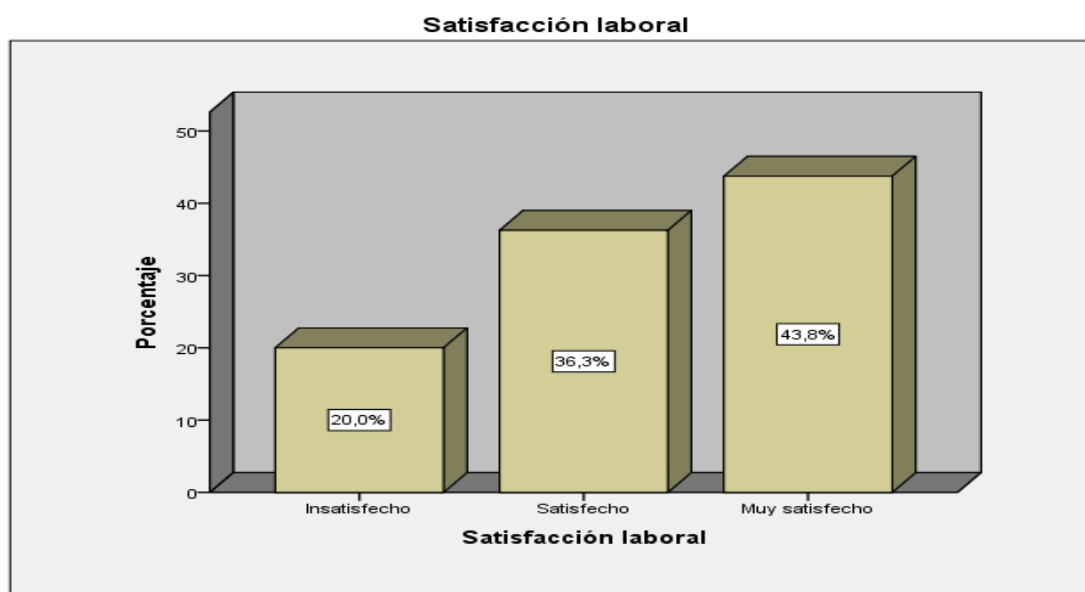


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral según los docentes

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de satisfacción laboral según de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, se tiene que el 20% de los encuestados se encuentran en un nivel de insatisfacción, mientras que el 36.3% de los encuestados se ubican en el nivel satisfecho y el 43.8% se encuentran en un nivel de muy satisfecho de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### 3.1.1. Niveles entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Tabla 8

*Nivel de compromiso organizacional según los docentes*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo    | 19         | 23,8       |
| Regular | 22         | 27,5       |
| Bueno   | 39         | 48,8       |
| Total   | 80         | 100,0      |

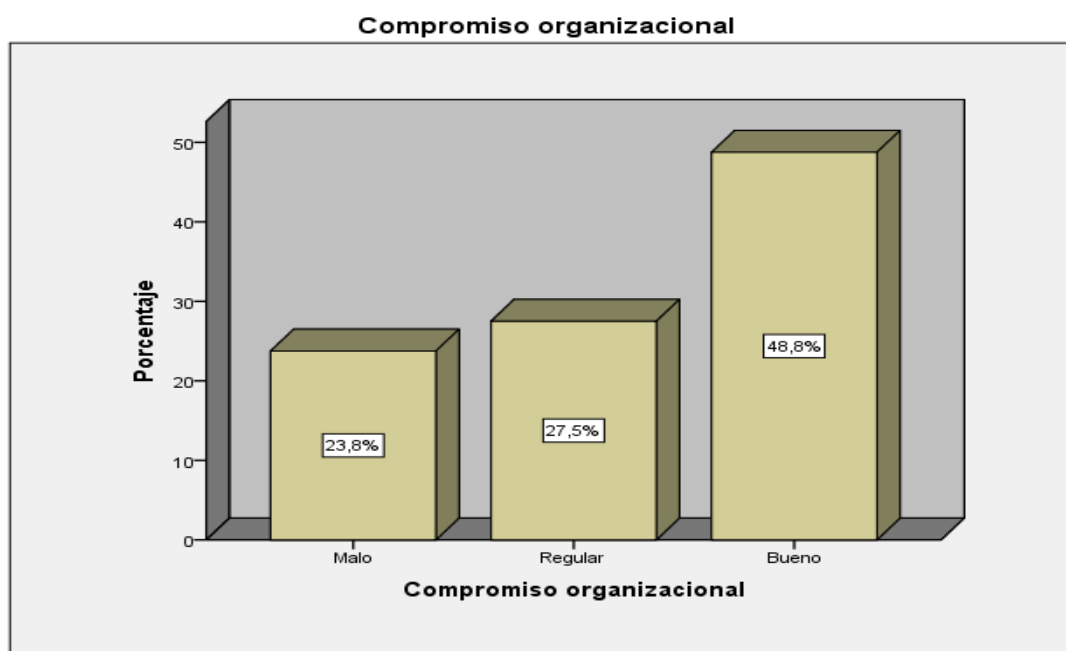


Figura 3. Nivel de compromiso organizacional según los docentes

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de compromiso organizacional según de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, se tiene que el 23.8% de los encuestados se encuentran en un

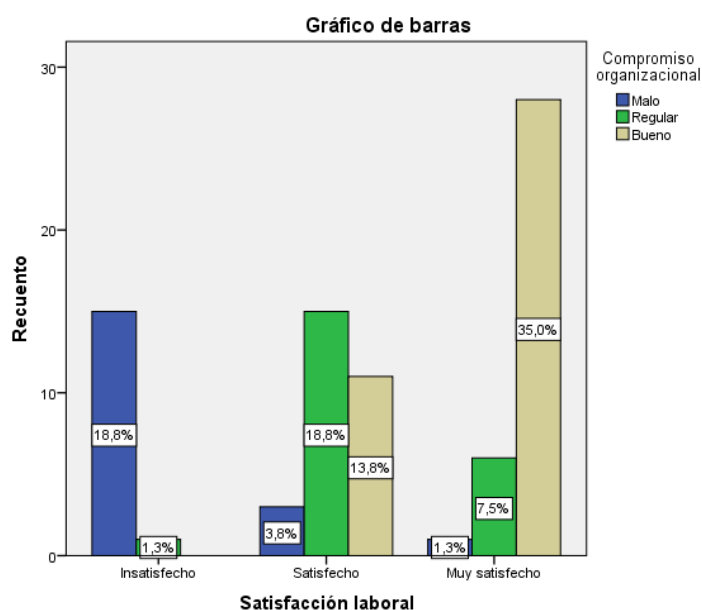
nivel malo, mientras que el 27.5% de los encuestados se ubican en el nivel regular y el 48.8% se encuentran en un nivel bueno de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

## Resultado general de la investigación

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso organizacional.*

|                         |                   |             | Compromiso organizacional |         |       | Total  |
|-------------------------|-------------------|-------------|---------------------------|---------|-------|--------|
|                         |                   |             | Malo                      | Regular | Bueno |        |
| Satisfacción<br>laboral | Insatisfecho      | Recuento    | 15                        | 1       | 0     | 16     |
|                         |                   | % del total | 18,8%                     | 1,3%    | 0,0%  | 20,0%  |
|                         | Satisfecho        | Recuento    | 3                         | 15      | 11    | 29     |
|                         |                   | % del total | 3,8%                      | 18,8%   | 13,8% | 36,3%  |
|                         | Muy<br>satisfecho | Recuento    | 1                         | 6       | 28    | 35     |
|                         |                   | % del total | 1,3%                      | 7,5%    | 35,0% | 43,8%  |
|                         | Total             | Recuento    | 19                        | 22      | 39    | 80     |
|                         |                   | % del total | 23,8%                     | 27,5%   | 48,8% | 100,0% |



*Figura 4. Distribución de porcentajes de los docentes, según la satisfacción laboral y compromiso organizacional.*

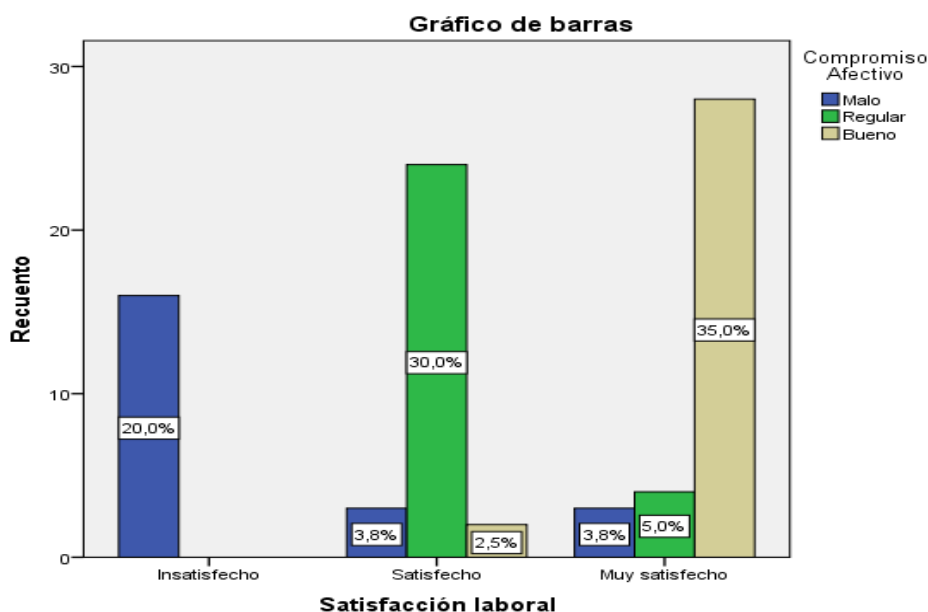
De la tabla 9 y figura 3, se observa que la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, de los cuales se tiene que el 18.8% presentan un nivel de insatisfacción laboral por lo que el nivel de compromiso organizacional se encuentra en un nivel

malo, mientras que el 18.8% perciben que el nivel de la variable satisfacción laboral es satisfecho por lo que el nivel de compromiso organizacional se encuentra en regular y el 35% manifiesta que nivel de satisfacción laboral se encuentra en un nivel muy satisfecho por lo que el nivel de compromiso organizacional es bueno de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

Tabla 10

*Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso afectivo.*

|                         |                   |             | Compromiso Afectivo |         |       | Total  |
|-------------------------|-------------------|-------------|---------------------|---------|-------|--------|
|                         |                   |             | Malo                | Regular | Bueno |        |
| Satisfacción<br>laboral | Insatisfecho      | Recuento    | 16                  | 0       | 0     | 16     |
|                         |                   | % del total | 20,0%               | 0,0%    | 0,0%  | 20,0%  |
|                         | Satisfecho        | Recuento    | 3                   | 24      | 2     | 29     |
|                         |                   | % del total | 3,8%                | 30,0%   | 2,5%  | 36,3%  |
|                         | Muy<br>satisfecho | Recuento    | 3                   | 4       | 28    | 35     |
|                         |                   | % del total | 3,8%                | 5,0%    | 35,0% | 43,8%  |
| Total                   |                   | Recuento    | 22                  | 28      | 30    | 80     |
|                         |                   | % del total | 27,5%               | 35,0%   | 37,5% | 100,0% |



*Figura 5. Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso afectivo.*

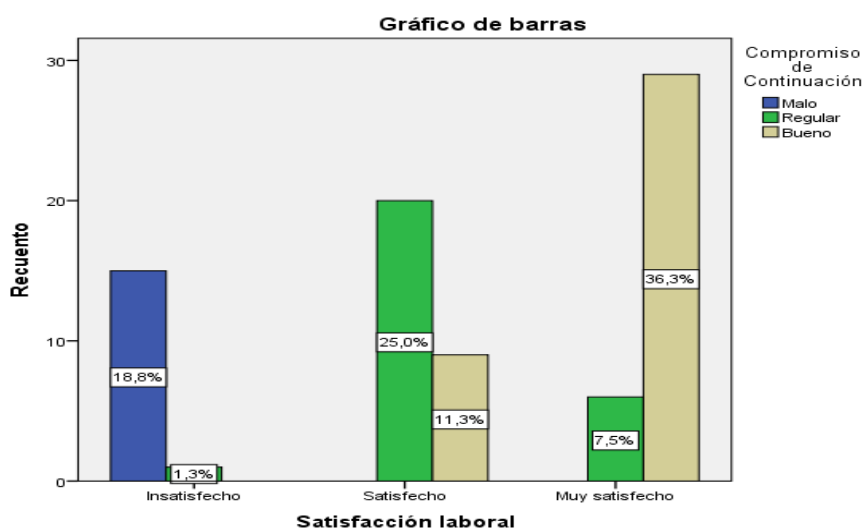
De la tabla 10 y figura 4, se observa que la satisfacción laboral y compromiso afectivo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, de los cuales se tiene que el 20% presentan un nivel de insatisfacción laboral por

lo que el nivel de compromiso afectivo se encuentra en un nivel malo, mientras que el 30% perciben que el nivel de la variable satisfacción laboral es satisfecho por lo que el nivel de compromiso afectivo se encuentra en regular y el 35% manifiesta que nivel de satisfacción laboral se encuentra en un nivel muy satisfecho por lo que el nivel de compromiso afectivo es bueno de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

Tabla 11

*Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso continuación.*

|                      |                   |             | Compromiso de Continuación |         |        | Total |
|----------------------|-------------------|-------------|----------------------------|---------|--------|-------|
|                      |                   |             | Malo                       | Regular | Bueno  |       |
| Satisfacción laboral | Insatisfecho      | Recuento    | 15                         | 1       | 0      | 16    |
|                      |                   | % del total | 18,8%                      | 1,3%    | 0,0%   | 20,0% |
|                      | Satisfecho        | Recuento    | 0                          | 20      | 9      | 29    |
|                      |                   | % del total | 0,0%                       | 25,0%   | 11,3%  | 36,3% |
|                      | Muy<br>satisfecho | Recuento    | 0                          | 6       | 29     | 35    |
|                      |                   | % del total | 0,0%                       | 7,5%    | 36,3%  | 43,8% |
| Total                | Recuento          | 15          | 27                         | 38      | 80     |       |
|                      | % del total       | 18.8%       | 33.8%                      | 47.5%   | 100.0% |       |



*Figura 6. Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso continuación.*

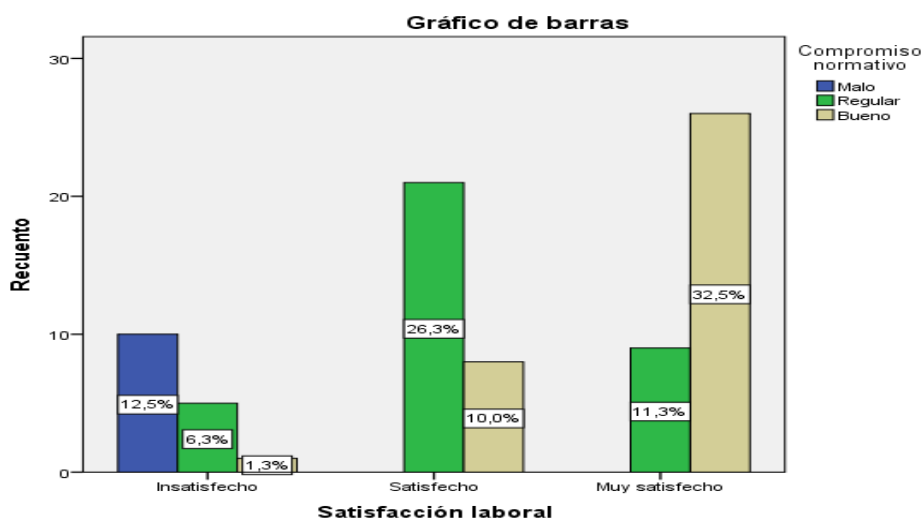
De la tabla 11 y figura 5, se observa que la satisfacción laboral y compromiso continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, de los cuales se tiene que el 18.8% presentan un nivel de insatisfacción laboral por lo que el nivel de compromiso continuación se encuentra en un nivel

malo, mientras que el 25% perciben que el nivel de la variable satisfacción laboral en satisfecho por lo que el nivel de compromiso continuación se encuentra en regular y el 36,3% manifiesta que nivel de satisfacción laboral se encuentra en un nivel muy satisfecho por lo que el nivel de compromiso continuación es bueno de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

Tabla 12

*Distribución de porcentajes de los docentes según la satisfacción laboral y compromiso normativo.*

|                      |                   |             | Compromiso normativo |         |        | Total |
|----------------------|-------------------|-------------|----------------------|---------|--------|-------|
|                      |                   |             | Malo                 | Regular | Bueno  |       |
| Satisfacción laboral | Insatisfecho      | Recuento    | 10                   | 5       | 1      | 16    |
|                      |                   | % del total | 12,5%                | 6,3%    | 1,3%   | 20,0% |
|                      | Satisfecho        | Recuento    | 0                    | 21      | 8      | 29    |
|                      |                   | % del total | 0,0%                 | 26,3%   | 10,0%  | 36,3% |
|                      | Muy<br>satisfecho | Recuento    | 0                    | 9       | 26     | 35    |
|                      |                   | % del total | 0,0%                 | 11,3%   | 32,5%  | 43,8% |
| Total                | Recuento          | 10          | 35                   | 35      | 80     |       |
|                      | % del total       | 12,5%       | 43,8%                | 43,8%   | 100,0% |       |



*Figura 7. Distribución de porcentajes de los docentes en la Institución educativa según la satisfacción laboral y compromiso normativo.*

De la tabla 12 y figura 6, se observa que la satisfacción laboral y compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, de los cuales se tiene que el 12,5% presentan un nivel de insatisfacción laboral por lo que el nivel de compromiso normativo se encuentra en un nivel malo,



mientras que el 26.3% perciben que el nivel de la variable satisfacción laboral en satisfecho por lo que el nivel de compromiso normativo se encuentra en regular y el 32,5% manifiesta que nivel de satisfacción laboral se encuentra en un nivel muy satisfecho por lo que el nivel de compromiso normativo es bueno de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

**Ho.** La satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

**Hi.** La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

Tabla 13

*Correlación satisfacción laboral y el compromiso organizacional*

|                 |                              |                            | Satisfacción<br>laboral | Compromiso<br>organizacional |
|-----------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral         | Coeficiente de correlación | 1,000                   | ,753**                       |
|                 |                              | Sig. (bilateral)           | .                       | ,000                         |
|                 |                              | N                          | 80                      | 80                           |
|                 | Compromiso<br>organizacional | Coeficiente de correlación | ,753**                  | 1,000                        |
|                 |                              | Sig. (bilateral)           | ,000                    | .                            |
|                 |                              | N                          | 80                      | 80                           |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,753 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### Hipótesis específica 1

**Ho.** La satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

**Hi.** La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

Tabla 14

*Correlación satisfacción laboral y el compromiso afectivo*

|                    |                      |                             | Satisfacción<br>laboral | Compromiso<br>Afectivo |
|--------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | 1,000                   | ,722**                 |
|                    |                      | Sig. (bilateral)            | .                       | ,000                   |
|                    |                      | N                           | 80                      | 80                     |
|                    | Compromiso Afectivo  | Coefficiente de correlación | ,722**                  | 1,000                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)            | ,000                    | .                      |
|                    |                      | N                           | 80                      | 80                     |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,722 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### Hipótesis específica 2

**Ho.** La satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

**Hi.** La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

Tabla 15

*Correlación satisfacción laboral y el compromiso de continuación*

|                    |                               |                            | Satisfacción<br>laboral | Compromiso de<br>Continuación |
|--------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Satisfacción<br>laboral       | Coeficiente de correlación | 1,000                   | ,712**                        |
|                    |                               | Sig. (bilateral)           | .                       | ,000                          |
|                    |                               | N                          | 80                      | 80                            |
|                    | Compromiso de<br>Continuación | Coeficiente de correlación | ,712**                  | 1,000                         |
|                    |                               | Sig. (bilateral)           | ,000                    | .                             |
|                    |                               | N                          | 80                      | 80                            |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,712 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

### Hipótesis específica 3

**Ho.** La satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

**Hi.** La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

Tabla 16

*Correlación satisfacción laboral y el compromiso normativo*

|                    |                         |                            | Satisfacción<br>laboral | Compromiso<br>normativo |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Satisfacción<br>laboral | Coeficiente de correlación | 1,000                   | ,678**                  |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | .                       | ,000                    |
|                    |                         | N                          | 80                      | 80                      |
|                    | Compromiso<br>normativo | Coeficiente de correlación | ,678**                  | 1,000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)           | ,000                    | .                       |
|                    |                         | N                          | 80                      | 80                      |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,678 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

## **IV. Discusión**

En el trabajo de investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 753 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral que se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. Asimismo podemos indicar que existe coincidencia con Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) quien concluye que existe relación significativa entre ambas variables teniendo en cuenta la edad en quienes se aplicó la encuesta. Según lo dicho por estos autores son diversos los factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes uno de ellos puede ser el contexto en el que se desenvuelve, el grupo con el que trabaja, etc..Cabe resaltar que Mejía (2017) determina que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016, concordando los resultados con el autor referido la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, es decir existe relacion entre si lo que significa que hay una gran demanda y despliegue de estrategias para lograr este fin.

Es necesario resaltar que los autores Meyer y Allen (1991) determinan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y dependiendo de ello decidirá su permanencia o retiro de la misma, planteando con ello, que el compromiso organizacional se divide en tres facetas y son las siguientes: componente afectivo, compromiso de continuidad y componente normativo. La primera denominada componente afectivo, es el grado en que el empleado desea permanecer en la organización por lo mismo hace todo esfuerzo por quedarse en ella demostrando

su interés y preocupación. A su vez se encuentra unido a tres factores como: la alta aceptación y la creencia en los valores y metas de la organización; la complacencia y la espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización y como último elemento se encuentra el fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización. El segundo componente denominado continuidad tiene que ver con el tiempo que ha venido trabajando en la institución, el dinero, así como el esfuerzo invertido en él. Por último, el tercer componente conocido como compromiso normativo es el grado en que el empleado se siente obligado en la organización y por ello desea permanecer en esta.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,722 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, es decir existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral por lo que se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, coincidiendo con Anaya y López (2015) quienes culminan en su investigación realizada, que los profesores tienen una satisfacción media en diseño del trabajo y en condiciones de vida asociadas al mismo, por lo que podemos decir que existe coincidencia con los autores respecto a que la satisfacción laboral tiene que ver con el ambiente en el que se desenvuelve el individuo así como las relaciones interpersonales que se dan, tal como lo indica Canazas, Guerra y Guerra (2017), quienes determinan que: el compromiso organizacional de los docentes conduce a una identificación afectiva con la institución y, por ende, a lograr el éxito educativo de las escuelas concordando con dichos autores el conocer el nivel de compromiso organizacional nos permitirá establecer el grado de responsabilidad de quienes dirigen la I.E para en base a ello mejorar las relaciones institucionales de tal manera que se puede cumplir con los objetivos y metas.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, respecto a que si existe la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,712 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, respecto a que si existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso continuación de los docentes de la Institución, coincidiendo con nuestros resultados con Ucrós, Sánchez y Cardeno (2015). que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira y que los niveles de satisfacción laboral del docente depende de las oportunidades que se le presenten y que le sirvan para desarrollarse profesionalmente. Así mismo, Perez, Pacaya, Rodríguez y Capurro (2017) concluye que existe una relación entre ambas variables, para ello para alcanzar el compromiso organizacional docente es necesario que los que dirigen la I.E propicien un ambiente de armonía y colaboración.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo de los docentes de la Institución educativa, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,678 el nivel de significancia indica que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, respecto a que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral con el compromiso normativo de los docentes de la Institución educativa José Jiménez Borja, concordando con Frías (2014) que pese a que los jóvenes suelen buscar trabajos que tengan sentido, haga sentir importantes y perciban que pueden contribuir al éxito de la organización, el compromiso es alto así como la satisfacción general es alta. Es decir que las percepciones de los jóvenes respecto a la satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectarán su permanencia en la misma muy a pesar de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones



del trabajo. Asimismo, Rosas (2016), concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, frente a ello podemos indicar que nuestros resultados coinciden con los autores quienes indican que cuando un trabajador de una entidad se siente valorado y reconocido por sus empleadores asumirá un compromiso y se identificará con su institución.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** La satisfacción laboral se relaciona directa ( $Rho=0,753$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. Se probó la hipótesis planteada cuya relación es alta.

**Segunda:** La satisfacción laboral se relaciona directa ( $Rho=0,722$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso afectivo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. Se probó la hipótesis planteada encontrándose que la relación es alta.

**Tercera:** La satisfacción laboral se relaciona directa ( $Rho=0,712$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso continuación de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, por lo que podemos indicar que se probó la hipótesis planteada, compromiso continuación de los docentes en la Institución educativa cuya relación es alta.

**Cuarta:** La satisfacción laboral se relaciona directa ( $Rho=0,678$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, por lo que podemos concluir que la hipótesis planteada existe relación entre el compromiso normativo de los docentes en la Institución educativa podemos indicar que dicha relación es moderada..

## **VI. Recomendaciones**

Teniendo como base los resultados se sugieren las siguientes recomendaciones para la elaboración de investigaciones futuras.

**Primera:** Reforzar el compromiso organizacional desarrollando programas de fortalecimiento profesional, para incrementar la satisfacción laboral.

**Segunda:** Implementar programas que optimicen el nivel de motivación del compromiso docente con la institución educativa, buscando la mejora continua a través de capacitaciones.

**Tercera:** Reconocimiento del quehacer diario de los docentes a través de la dirección y/o UGEL, por medio de resoluciones de felicitación.

**Cuarta:** Recomendar a la dirección brindar ambientes adecuados y pertinentes para el desarrollo de sus actividades.

## **VII. Referencias**

- Anaya, R. y López, M. (2015) *Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria*. Revista de Investigación Educativa en Madrid-España
- Aon Hewitt, (2017). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados*. Revista Gestion
- Camacho, T. y Arias, E. (2013). Satisfacción, Apoyo y Compromiso en Profesores Mexicanos. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, México.
- Canazas, R. , Guerra, A. y Guerra, P. (2017), *Compromiso Organizacional Docente de una Institución Educativa Pública de primaria de Yurimaguas, Alto Amazonas, región Loreto*. (Tesis maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Perú.
- Chiavenato, I (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
- Enric-Francesc Oliveras, (2015). Grupo P y A Blog El compromiso de los empleados
- Frías, U. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y'*, Universidad de Chile.
- García, R, Casiano A.: (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Versión electrónica gratuita. Texto completo España
- Hernandez, Fernandez y Baptista. (2014) . *Metodología de la Investigación* (6ta. Ed.) 2014.Mc Graw Hill
- Kalleberg, A.L., 1977. Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. American Sociological Review 42 (febrero), 124143.
- Locke, E.A. *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*, en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional". Rand Mc Nally college Ed. (Estados Unidos, Chicago, 1976).
- Martínez,E, Gordillo,J ,González G.,Domínguez L. (2016). *Clima Organizacional y su relación con satisfacción laboral en empresa farmacéutica de Chiapas, México*

- Mamani, C. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*.
- Mejía, K. (2017), *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78(4), 535-551.
- Muñoz, A. Gómez, J. y Sánchez, C. (2017) *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria* en la Revista Gestión de la Educación, Costa Rica
- Morris, M. & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. MIS Quarterly, 34, 143-161.
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Rosas, E. (2016). *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016*. . (Tesis maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Lima-Perú.
- Ruiz, J. (2013). *El Compromiso Organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales (segunda época) Núm. 1 -2013. . (Tesis maestría). Universidad de Málaga.
- Sauco (2015) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de maestría de la Universidad César Vallejo*. Sede San Juan de Lurigancho. 2015. (Tesis maestría).
- Topa Cantisano, G., Morales Domínguez, J., (2005.) Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud. Journal of Psychology and Psychological Therapy, , 74



Ucrós, T. Sánchez. R. y Cardeño, S. (2015) *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 8 (5) p. 107-116, 201

## **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                 |                    |                        |   |   |
|---|---|---|---|--------------------|------------------------|---|---|
| <b>Problema general</b><br>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?<br><br><b>Problemas específicos</b><br><br><b>Problema específico 1</b><br>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?<br><b>Problema específico 2</b><br>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuación de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018?<br><b>Problema específico 3</b><br>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018? | <b>Objetivo general</b><br>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018<br><br><b>Objetivos específicos</b><br><br><b>Objetivo específico 1</b><br>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018<br><b>Objetivo específico 2</b><br>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuación de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018<br><b>Objetivo específico 3</b><br>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018 | <b>Hipótesis general</b><br>La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018<br><br><b>Hipótesis específicas</b><br><br><b>Hipótesis específica 1</b><br>La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso afectivo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018<br><b>Hipótesis específica 2</b><br>La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso de continuación de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018<br><b>Hipótesis específica 3</b><br>La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo de los docentes en la, Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018 | <b>Variable 1: Satisfacción laboral</b> |                    |                        |   |   |
|   |   |   | <b>Dimensiones</b>                      | <b>Indicadores</b> | <b>Ítems</b>           | <b>Escalas valores</b>  | <b>Niveles o rangos</b>   |
|   |   |   | Condiciones físicas y/o materiales      | Confort            | 01, 13, 21, 28, 32     | Totalmente de acuerdo (5)<br>De acuerdo (4)<br>Indeciso (3)<br>En desacuerdo (2)<br>Total desacuerdo (1). | Insatisfecho (36-83)<br>Satisfecho (84-131)<br>Muy satisfecho (132-180) |
|   |   |   | Beneficios laborales y o remunerativos  | Expectativas       | 02,07,14, 22           |   |   |
|   |   |   | Políticas administrativas               | Expectativas       | 08, 15, 17, 23, 33     |   |   |
|   |   |   | Relaciones interpersonales              | Interrelaciones    | 03, 09, 16, 24         |   |   |
|   |   |   | Desarrollo personal                     | Realización        | 04, 10, 18, 25, 29, 34 |   |   |
|   |   |   | Desempeño de tareas                     | Utilidad           | 05, 19, 11, 26, 30,35  |   |   |
|   |   |   | Relación con la autoridad               | Jerarquía          | 06, 12, 20, 27, 31, 36 |   |   |

|  |  |  | VARIABLES E INDICADORES               |  |                      |   |   |
|--|--|--|---------------------------------------|--|----------------------|---|---|
|  |  |  | Variable 2: Compromiso organizacional |  |                      |   |   |
|  |  |  | Dimensiones                           | Indicadores  | Ítems                | Escalas valores   | Niveles o rangos                                  |
|  |  |  | Compromiso Afectivo                   | Lazos emocionales<br>Percepción de satisfacción                              | 1,4,7,10,12,13,14    | Nunca (1)<br>Casi nunca (2)<br>A veces (3)<br>Casi siempre (4)<br>Siempre (5) | Bueno (77-105)<br>Regular (49-76)<br>Malo (21-48) |
|  |  |  | Compromiso de Continuación            | Pertenencia a la institución<br>Necesidades de trabajo<br>Opciones laborales | 2,8,9,15,16,17,18,19 |   |   |
|  |  |  | Compromiso normativo                  | Evaluación de permanencia<br>Reciprocidad                                    | 3,5,6,11,20,21       |   |   |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA      | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS  | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL   |
|--|--------------------------|--|---|
| <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo<br><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo<br><b>TIPO:</b> Básica<br><b>NIVEL:</b> Correlacional<br><b>DISEÑO:</b><br>No experimental - Transversal | <b>Población censal:</b> | <b>Técnica:</b> Encuesta<br><b>Instrumentos:</b><br>Cuestionario para la satisfacción laboral<br>Autora: Palma (2005)<br>Cuestionario para el compromiso organizacional<br>Autores: Meyer y Allen (1991) | <b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia<br>- Figuras estadísticas<br><br><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:<br>$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde:<br>$r_s$ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman<br>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)<br>n = Número de datos |

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

#### INDICACIONES:

##### Estimado docente:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

| 1 = Nunca | 2 = Casi nunca | 3 = A veces | 4 = Casi siempre | 5 = Siempre |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| ITEM   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. |   |   |   |   |   |
| 2. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.                 |   |   |   |   |   |
| 3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.             |   |   |   |   |   |
| 4. Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.                                     |   |   |   |   |   |
| 5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                                  |   |   |   |   |   |
| 6. Mi jefe es comprensivo.   |   |   |   |   |   |
| 7. Me siento mal con lo que percibo.   |   |   |   |   |   |
| 8. Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.  |   |   |   |   |   |
| 9. Me agrada trabajar con mis compañeros.  |   |   |   |   |   |
| 10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.                                       |   |   |   |   |   |
| 11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                       |   |   |   |   |   |
| 12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 13. El ambiente donde se trabaja es agradable.   |   |   |   |   |   |
| 14. Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.                                  |   |   |   |   |   |
| 15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                         |   |   |   |   |   |
| 16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.                                   |   |   |   |   |   |
| 17. Me disgusta mi horario.  |   |   |   |   |   |
| 18. Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 19. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.                             |   |   |   |   |   |
| 20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.                              |   |   |   |   |   |
| 21. El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.                                 |   |   |   |   |   |
| 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                     |   |   |   |   |   |
| 23. El horario de trabajo me resulta incómodo.   |   |   |   |   |   |
| 24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.                 |   |   |   |   |   |
| 25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.                              |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 26. Mi trabajo me aburre.  |  |  |  |  |  |
| 27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.                     |  |  |  |  |  |
| 28. El ambiente donde laboro es incómodo.                                    |  |  |  |  |  |
| 29. Mi trabajo me hace sentir realizado.                                     |  |  |  |  |  |
| 30. Me gusta el trabajo que realizo  |  |  |  |  |  |
| 31. No me siento a gusto con mi jefe.  |  |  |  |  |  |
| 32. Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.   |  |  |  |  |  |
| 33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. |  |  |  |  |  |
| 34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                        |  |  |  |  |  |
| 35. Me siento complacido con la actividad que realizo.                       |  |  |  |  |  |
| 36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.                       |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### INDICACIONES:

#### Estimado docente:

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| N° | Item   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 01 | Tengo confianza en los valores de la institución.  |       |            |         |              |         |
| 02 | Cuento con diversas opciones de trabajo.   |       |            |         |              |         |
| 03 | Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.                 |       |            |         |              |         |
| 04 | Me he integrado plenamente con la institución.   |       |            |         |              |         |
| 05 | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.                                     |       |            |         |              |         |
| 06 | Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.                          |       |            |         |              |         |
| 07 | Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.                      |       |            |         |              |         |
| 08 | He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.                           |       |            |         |              |         |
| 09 | Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.  |       |            |         |              |         |
| 10 | Esta institución tiene un gran significado para mí.  |       |            |         |              |         |
| 11 | Tengo una sensación de deuda con la institución.   |       |            |         |              |         |
| 12 | Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.   |       |            |         |              |         |
| 13 | Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.   |       |            |         |              |         |
| 14 | Siento apego emocional a la institución.   |       |            |         |              |         |
| 15 | Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.      |       |            |         |              |         |
| 16 | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. |       |            |         |              |         |
| 17 | Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.   |       |            |         |              |         |
| 18 | Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.                                     |       |            |         |              |         |
| 19 | Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.                         |       |            |         |              |         |
| 20 | Soy leal a la institución.   |       |            |         |              |         |
| 21 | Tengo la obligación de permanecer en la institución.   |       |            |         |              |         |

## Anexo 3: Base de datos

| Base de datos de Variable 1 : Satisfacción laboral |                     |   |   |   |   |                     |   |   |   |                           |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |                     |    |    |    |    |                     |    |    |    |    |                       |    |    |    |    |    |    |   |
|--|---------------------|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|---------------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|-----------------------|----|----|----|----|----|----|---|
|  | Condiciones físicas |   |   |   |   | Beneficios laboral. |   |   |   | Políticas administrativas |    |    |    |    | Relaciones interper. |    |    |    |    | Desarrollo personal |    |    |    |    | Desempeño de tareas |    |    |    |    | Relación con la autor |    |    |    |    |    |    |   |
| Nº   | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10                        | 11 | 12 | 13 | 14 | 15                   | 16 | 17 | 18 | 19 | 20                  | 21 | 22 | 23 | 24 | 25                  | 26 | 27 | 28 | 29 | 30                    | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 |   |
| 1  | 4                   | 4 | 3 | 3 | 3 | 2                   | 5 | 4 | 3 | 4                         | 4  | 2  | 3  | 4  | 2                    | 4  | 3  | 5  | 5  | 4                   | 4  | 2  | 4  | 3  | 3                   | 3  | 4  | 3  | 3  | 5                     | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  |   |
| 2  | 3                   | 5 | 5 | 3 | 5 | 3                   | 5 | 3 | 5 | 5                         | 5  | 3  | 5  | 3  | 3                    | 4  | 3  | 5  | 5  | 3                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 5                   | 5  | 3  | 3  | 3  | 5                     | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  |   |
| 3  | 5                   | 4 | 4 | 4 | 3 | 2                   | 5 | 4 | 5 | 5                         | 3  | 4  | 2  | 5  | 4                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 3  | 5  | 3  | 5  | 3                   | 4  | 3  | 4  | 3  | 5                     | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |    |   |
| 4  | 5                   | 3 | 5 | 3 | 3 | 2                   | 5 | 3 | 1 | 4                         | 2  | 3  | 3  | 3  | 3                    | 4  | 2  | 2  | 4  | 5                   | 3  | 2  | 2  | 5  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 5                     | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  |    |   |
| 5  | 4                   | 4 | 4 | 5 | 4 | 3                   | 5 | 3 | 4 | 4                         | 5  | 2  | 4  | 4  | 5                    | 4  | 4  | 3  | 2  | 3                   | 5  | 3  | 2  | 5  | 3                   | 3  | 3  | 4  | 2  | 3                     | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  |    |   |
| 6  | 3                   | 4 | 4 | 4 | 1 | 4                   | 4 | 4 | 4 | 3                         | 2  | 4  | 4  | 4  | 5                    | 5  | 2  | 2  | 4  | 2                   | 5  | 4  | 5  | 3  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 4  | 5                     | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  |    |   |
| 7  | 4                   | 4 | 5 | 3 | 1 | 3                   | 5 | 4 | 5 | 4                         | 3  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 4  | 3  | 5  | 1  | 5                   | 3  | 5  | 3  | 3  | 4                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 5                     | 4  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5  |   |
| 15   | 4                   | 3 | 2 | 3 | 3 | 3                   | 4 | 5 | 4 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 2  | 4                    | 5  | 4  | 1  | 3  | 3                   | 5  | 5  | 3  | 3  | 4                   | 4  | 2  | 3  | 3  | 4                     | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  |   |
| 16   | 5                   | 4 | 4 | 4 | 5 | 3                   | 3 | 4 | 5 | 4                         | 5  | 2  | 5  | 3  | 4                    | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 5                   | 5  | 4  | 4  | 2  | 4                     | 3  | 1  | 5  | 5  | 3  | 5  |   |
| 17   | 4                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 3                   | 5 | 3 | 4 | 5                         | 3  | 3  | 2  | 5  | 5                    | 3  | 3  | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 1                   | 3  | 4  | 5  | 4  | 3                     | 3  | 4  | 2  | 5  | 3  | 2  |   |
| 18   | 3                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 5                   | 3 | 4 | 4 | 4                         | 3  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 3  | 3  | 4  | 5                   | 3  | 5  | 5  | 3  | 2                   | 3  | 5  | 4  | 5  | 4                     | 5  | 4  | 5  | 4  | 2  | 3  |   |
| 19   | 4                   | 3 | 3 | 4 | 4 | 5                   | 4 | 4 | 5 | 4                         | 4  | 1  | 3  | 4  | 3                    | 4  | 3  | 1  | 3  | 5                   | 3  | 4  | 4  | 4  | 5                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 4                     | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 20   | 3                   | 5 | 5 | 4 | 5 | 4                   | 3 | 2 | 4 | 4                         | 5  | 4  | 4  | 4  | 5                    | 2  | 4  | 3  | 2  | 4                   | 2  | 4  | 3  | 2  | 3                   | 4  | 4  | 2  | 5  | 4                     | 3  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  |   |
| 21   | 4                   | 3 | 3 | 3 | 4 | 5                   | 4 | 2 | 3 | 4                         | 4  | 3  | 5  | 2  | 3                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                   | 4  | 5  | 4  | 3  | 4                   | 3  | 3  | 3  | 4  | 3                     | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 22   | 3                   | 4 | 5 | 4 | 3 | 5                   | 3 | 4 | 1 | 3                         | 3  | 3  | 4  | 3  | 4                    | 4  | 5  | 3  | 5  | 2                   | 4  | 4  | 2  | 4  | 2                   | 3  | 3  | 4  | 4  | 3                     | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |   |
| 23   | 4                   | 3 | 3 | 3 | 4 | 3                   | 4 | 4 | 5 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 2  | 5                    | 4  | 4  | 3  | 3  | 4                   | 2  | 4  | 3  | 1  | 5                   | 5  | 3  | 5  | 3  | 4                     | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |   |
| 24   | 3                   | 4 | 5 | 5 | 3 | 3                   | 3 | 2 | 4 | 2                         | 3  | 2  | 3  | 3  | 4                    | 5  | 3  | 4  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 3  | 4                   | 2  | 5  | 3  | 2  | 5                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  |   |
| 25   | 3                   | 5 | 3 | 4 | 4 | 3                   | 4 | 5 | 3 | 5                         | 5  | 3  | 4  | 3  | 5                    | 5  | 3  | 4  | 4  | 5                   | 4  | 5  | 4  | 5  | 4                   | 2  | 3  | 3  | 4  | 3                     | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  |    |   |
| 26   | 2                   | 5 | 3 | 3 | 3 | 3                   | 3 | 4 | 3 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3                    | 3  | 2  | 3  | 2  | 3                   | 4  | 5  | 3  | 4  | 3                   | 4  | 2  | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  |   |
| 27   | 2                   | 5 | 3 | 3 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 4 | 4                         | 4  | 2  | 3  | 3  | 4                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 4                     | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 28   | 3                   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                   | 2 | 4 | 4 | 5                         | 3  | 3  | 5  | 4  | 4                    | 3  | 3  | 4  | 5  | 5                   | 3  | 4  | 4  | 3  | 3                   | 5  | 3  | 3  | 3  | 4                     | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  |   |
| 29   | 3                   | 3 | 4 | 4 | 4 | 3                   | 4 | 3 | 4 | 5                         | 3  | 3  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 3                   | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                   | 3  | 4  | 5  | 4  | 4                     | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |   |
| 30   | 3                   | 5 | 3 | 3 | 5 | 3                   | 5 | 3 | 5 | 5                         | 1  | 4  | 5  | 3  | 4                    | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                   | 3  | 2  | 3  | 3  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 3  | 3                     | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  |   |
| 31   | 3                   | 5 | 5 | 4 | 4 | 5                   | 4 | 5 | 5 | 5                         | 4  | 3  | 5  | 3  | 5                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 1                   | 5  | 3  | 3  | 4  | 5                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                     | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  |    |   |
| 32   | 4                   | 4 | 4 | 3 | 3 | 4                   | 4 | 3 | 5 | 5                         | 3  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 2  | 5  | 5  | 1  | 5                   | 3  | 5  | 3  | 5  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 3                     | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 1  |   |
| 33   | 5                   | 5 | 3 | 4 | 3 | 4                   | 5 | 3 | 5 | 3                         | 4  | 2  | 3  | 3  | 3                    | 3  | 5  | 4  | 5  | 5                   | 3  | 5  | 3  | 5  | 5                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 3                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  |   |
| 34   | 3                   | 4 | 4 | 3 | 4 | 3                   | 4 | 4 | 4 | 5                         | 2  | 4  | 4  | 3  | 5                    | 4  | 5  | 4  | 4  | 3                   | 3  | 3  | 4  | 3  | 5                   | 5  | 3  | 4  | 4  | 2                     | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 5  |   |
| 35   | 4                   | 4 | 4 | 1 | 3 | 3                   | 3 | 2 | 4 | 4                         | 3  | 4  | 3  | 4  | 3                    | 2  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 4  | 3  | 2  | 5  | 2                   | 3  | 3  | 2  | 5  | 3                     | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  |   |
| 36   | 4                   | 3 | 5 | 2 | 5 | 5                   | 4 | 3 | 3 | 4                         | 5  | 4  | 2  | 4  | 2                    | 3  | 3  | 4  | 4  | 3                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 5  | 5  | 2  | 5  | 5                     | 5  | 3  | 5  | 2  | 3  | 3  |   |
| 37   | 3                   | 4 | 4 | 2 | 3 | 3                   | 4 | 4 | 3 | 4                         | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                    | 4  | 3  | 4  | 5  | 3                   | 5  | 5  | 3  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 5  | 3  | 3                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 38   | 5                   | 4 | 5 | 5 | 4 | 4                   | 5 | 5 | 4 | 4                         | 3  | 5  | 5  | 3  | 5                    | 5  | 5  | 3  | 3  | 5                   | 3  | 4  | 3  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 5  | 4  | 3                     | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |   |
| 39   | 3                   | 4 | 1 | 3 | 4 | 5                   | 3 | 4 | 3 | 3                         | 4  | 3  | 4  | 5  | 3                    | 5  | 3  | 3  | 4  | 3                   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 3  | 3  | 4  | 3  | 5                     | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 40   | 5                   | 3 | 2 | 3 | 5 | 4                   | 5 | 3 | 4 | 5                         | 3  | 3  | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 3                   | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                   | 3  | 4  | 5  | 4  | 4                     | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |   |
| 41   | 4                   | 4 | 5 | 3 | 3 | 3                   | 3 | 5 | 3 | 4                         | 2  | 4  | 3  | 1  | 5                    | 4  | 5  | 3  | 5  | 4                   | 4  | 3  | 5  | 3  | 3                   | 3  | 5  | 3  | 4  | 4                     | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  |    |   |
| 42   | 3                   | 2 | 3 | 4 | 4 | 2                   | 5 | 3 | 3 | 4                         | 5  | 3  | 5  | 2  | 5                    | 3  | 5  | 3  | 4  | 5                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 3                     | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  |   |
| 43   | 4                   | 3 | 4 | 3 | 3 | 3                   | 4 | 4 | 3 | 3                         | 4  | 2  | 4  | 3  | 4                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 3                   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 4  | 3  | 3                     | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4 |
| 44   | 2                   | 4 | 2 | 3 | 3 | 4                   | 4 | 3 | 4 | 4                         | 3  | 5  | 3  | 5  | 4                    | 5  | 3  | 1  | 5  | 3                   | 4  | 4  | 3  | 2  | 4                   | 5  | 4  | 5  | 5  | 4                     | 3  | 5  | 3  | 2  | 4  | 4  |   |
| 45   | 3                   | 1 | 5 | 5 | 3 | 5                   | 3 | 4 | 3 | 3                         | 3  | 3  | 4  | 4  | 3                    | 3  | 3  | 4  | 3  | 4                   | 3  | 3  | 5  | 4  | 3                   | 5  | 3  | 3  | 3  | 4                     | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |   |
| 46   | 3                   | 4 | 2 | 5 | 3 | 2                   | 5 | 3 | 3 | 3                         | 4  | 3  | 2  | 2  | 3                    | 3  | 3  | 3  | 4  | 2                   | 2  | 3  | 2  | 2  | 3                   | 3  | 2  | 1  | 3  | 3                     | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  |   |
| 47   | 5                   | 4 | 5 | 4 | 2 | 3                   | 3 | 4 | 4 | 5                         | 5  | 4  | 3  | 4  | 3                    | 4  | 4  | 2  | 3  | 3                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3  | 5  | 2  | 3  | 4                     | 5  | 2  | 5  | 4  | 4  |    |   |
| 48   | 2                   | 2 | 3 | 3 | 3 | 2                   | 2 | 3 | 2 | 3                         | 3  | 2  | 3  | 2  | 2                    | 3  | 2  | 2  | 3  | 3                   | 2  | 3  | 2  | 3  | 2                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 2                     | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  |   |
| 49   | 3                   | 3 | 4 | 2 | 4 | 2                   | 3 | 4 | 2 | 3                         | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                    | 3  | 3  | 5  | 3  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 3  | 2                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                     | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  |   |
| 50   | 3                   | 4 | 2 | 4 | 3 | 3                   | 3 | 4 | 3 | 4                         | 3  | 4  | 5  | 3  | 4                    | 5  | 2  | 3  | 4  | 3                   | 2  | 4  | 3  | 2  | 5                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 3                     | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 2  | 3 |
| 51   | 3                   | 3 | 3 | 2 | 3 | 3                   | 4 | 2 | 4 | 3                         | 3  | 4  | 4  | 3  | 5                    | 4  | 3  | 4  | 5  | 3                   | 4  | 2  | 5  | 3  | 4                   | 3  | 5  | 3  | 3  | 4                     | 2  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  |   |
| 52   | 3                   | 2 | 5 | 3 | 4 | 3                   | 3 | 4 | 2 | 4                         | 4  | 3  | 4  | 3  | 3                    | 4  | 4  | 5  | 4  | 3                   | 3  | 4  | 5  | 4  | 3                   | 3  | 4  | 3  | 2  | 3                     | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  |   |
| 53   | 4                   | 4 | 5 | 4 | 5 | 4                   | 4 | 5 | 4 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 5  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 4  | 3  | 4  | 3  | 4                     | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  |   |
| 54   | 3                   | 2 | 3 | 2 | 2 | 3                   | 3 | 3 | 2 | 3                         | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                    | 2  | 3  | 2  | 3  | 2                   | 3  | 4  | 2  |    |                     |    |    |    |    |                       |    |    |    |    |    |    |   |



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFICION LABORAL

| Nº | / Items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| Nº | <b>DIMENSION 1: CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES</b>                                    |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2  | El ambiente donde se trabaja es agradable.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3  | El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.                                  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 4  | El ambiente donde laboro es incómodo.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5  | Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.                    | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>DIMENSION 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES</b>                               | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6  | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.                 | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 7  | Me siento mal con lo que percibo.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 8  | Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.                                   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 9  | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                      | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>DIMENSION 3: POLITICAS ADMINISTRATIVAS</b>   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 10 | Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 11 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                          | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 12 | Me disgusta mi horario.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 13 | El horario de trabajo me resulta incómodo.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 14 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.                  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
|    | <b>DIMENSION 4 : RELACIONES INTERPERSONALES</b>   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |



|    |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 33 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. |  | x |  | x |  | x |  |  |
| 34 | La relación que tengo con mis superiores es cordial.        |  | x |  | x |  | x |  |  |
| 35 | No me siento a gusto con mi jefe.                           |  | x |  | x |  | x |  |  |
| 36 | Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.          |  | x |  | x |  | x |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [x]    No aplicable [ ]

10 de Julio del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MENACHO CARO MARIA DEL CARMEN

DNI: 40953199

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

\* Pertinencia: ☐ ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\* Relevancia: ☐ ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

\* Claridad: ☐ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 1  | Tengo confianza en los valores de la institución.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 2  | Cuento con diversas opciones de trabajo.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 3  | Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.                 | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 4  | Me he integrado plenamente con la institución.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 5  | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.                                     | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 6  | Tendría sentimientos de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.                         | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 7  | Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.                      | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 8  | Eh analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a la institución.                             | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 9  | Poseo capacidad y actitudes para encontrar otro empleo.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 10 | Esta institución tiene un gran significado para mí.  | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 11 | Tengo una sensación de deuda con la institución.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 12 | Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 13 | Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 14 | Siento apego emocional a la institución.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 15 | Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.      | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 16 | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 17 | Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.   | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |
| 18 | Sea duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.                                       | x                        |    | x                       |    | x                     |    |             |





# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFICION LABORAL

| N° | N° | Ítem  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |    |   | SI                       | No | SI                      | No | SI                    | No |             |
|    |    | <b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES</b>                                    |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  |    | La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  |    | El ambiente donde se trabaja es agradable.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  |    | El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  |    | El ambiente donde laboro es incómodo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  |    | Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    |    | <b>DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES</b>                               |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 6  |    | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  |    | Me siento mal con lo que percibo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  |    | Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.                                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  |    | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    |    | <b>DIMENSIÓN 3: POLITICAS ADMINISTRATIVAS</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 10 |    | Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 |    | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 |    | Me disgusta mi horario.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 |    | El horario de trabajo me resulta incómodo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 |    | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    |    | <b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 15 |    | El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |
|----|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|
| 16 | Me agrada trabajar con mis compañeros.   |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 17 | Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.                                 |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 18 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.               |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL</b>  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |
| 19 | Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.                                  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 20 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.                                     |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 21 | Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.                                      |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 22 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.                            |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 23 | Mi trabajo me hace sentir realizado.   |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 24 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                      |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 6 : DESEMPEÑO DE TAREAS</b>   |  |   |  |  |  |   |  |  |  |
| 25 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                               |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 26 | Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.                           |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 27 | Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                     |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 28 | Mi trabajo me aburre.  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 29 | Me gusta el trabajo que realizo.   |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 30 | Me siento complacido con la actividad que realizo.                                     |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 7 :RELACION CON LA AUTORIDAD</b>  |  |   |  |  |  |   |  |  |  |
| 31 | Mi jefe es comprensivo.  |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 32 | Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |
| 33 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.                            |  | ✓ |  |  |  | ✓ |  |  |  |



|    |  |                                     |                          |                          |                          |                                     |                          |                          |                          |
|----|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 34 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35 | No me siento a gusto con mi jefe.                    | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36 | Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    No aplicable ☐    Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Bargüen Cuenca Francín DNI: 09637865


Especialidad del evaluador: Dra. en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| / Items  | Pertinencia <sup>1</sup>            |    | Relevancia <sup>2</sup>             |    | Claridad <sup>3</sup>               |    | Sugerencias |
|--|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
|  | Si                                  | No | Si                                  | No | Si                                  | No |             |
| Tengo confianza en los valores de la institución.  | <input checked="" type="checkbox"/> |    |                                     |    |                                     |    |             |
| Cuento con diversas opciones de trabajo.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.                 | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Me eh integrado plenamente con la institución.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Tendría sentimientos de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.                         | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.                      | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Eh analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a la institución.                             | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Poseo capacidad y actitudes para encontrar otro empleo.  | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Esta instituciones tiene un gran significado para mí.  | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Tengo una sensación de deuda con la institución.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| .Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.  | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Siento apego emocional a la institución.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.      | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Seria duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.                         | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Soy leal a la institución.   | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |
| Tengo obligación de permanecer en la institución.  | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    | <input checked="" type="checkbox"/> |    |             |



# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 1  | Tengo confianza en los valores de la institución.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Cuento con diversas opciones de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Me eh integrado plenamente con la institución.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Tendría sentimientos de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Eh analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a la institución.                             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Poseo capacidad y actitudes para encontrar otro empleo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | Esta instituciones tiene un gran significado para mí.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | Tengo una sensación de deuda con la institución.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 | Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Siento apego emocional a la institución.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17 | Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18 | Seria duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFICION LABORAL

| / ítems   |  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| El ambiente donde se trabaja es agradable.  |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.                                  |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| El ambiente donde laboro es incómodo.   |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.                    |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES                                      |  | ✓                        |    |                         |    |                       |    |             |
| La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.                 |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| Me siento mal con lo que percibo.   |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.                                   |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                      |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| DIMENSIÓN 3: POLITICAS ADMINISTRATIVAS  |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.  |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                          |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| Me disgusta mi horario.   |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| El horario de trabajo me resulta incómodo.  |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.                  |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| DIMENSIÓN 4 : RELACIONES INTERPERSONALES  |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.             |  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |  |   |  |  |   |   |   |
|----|--|---|--|--|---|---|---|
| 16 | Me agrada trabajar con mis compañeros.   | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17 | Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.                                 | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 18 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.               | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL</b>  |   |  |  |   |   |   |
| 19 | Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.                                  | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.                                     | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 21 | Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.                                      | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 22 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.                            | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 23 | Mi trabajo me hace sentir realizado.   | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 24 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                      | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
|    | <b>DIMENSIÓN 6 : DESEMPEÑO DE TAREAS</b>   |   |  |  |   |   |   |
| 25 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                               | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 26 | Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.                           | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 27 | Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                     | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 28 | Mi trabajo me aburre.  | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 29 | Me gusta el trabajo que realizo.   | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 30 | Me siento complacido con la actividad que realizo.                                     | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
|    | <b>DIMENSIÓN 7 :RELACION CON LA AUTORIDAD</b>  |   |  |  |   |   |   |
| 31 | Mi jefe es comprensivo.  | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 32 | Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |
| 33 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.                            | ✓ |  |  | ✓ | ✓ | ✓ |



|    |  |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 34 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 35 | No me siento a gusto con mi jefe.                    |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 36 | Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.   |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [x]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *SAVADRE HERNANDEZ, Rafael*    DNI: 06148156

Especialidad del evaluador: *Magister en Docencia y Gestión Educativa*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma]*  
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 DIRECCIÓN GENERAL DE ASesoría y Orientación Educativa  
 DIRECTOR  
 I.E. N° 5146 "OASIS"

Firma del Experto Informante.

## Anexo 5

### Resultados de la Pruebas (Pinté)

Satisfacción laboral.sav [Conjunto\_de\_datos6] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEdiciónVerDatosTransformarAnalizarMarketing directoGráficosUtilidadesVentanaAyuda

|    | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 | I23 | I24 | I25 | I26 | I27 | I28 | I29 | I30 | I31 | I32 | I33 | I34 | I35 | I36 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 2   |
| 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3   | 1   | 2   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 1   | 3   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 1   | 2   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 4   | 4   | 2   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 3   |
| 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  | 5  | 2  | 2  | 4   | 3   | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   | 1   | 3   |
| 6  | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 5  | 3  | 3  | 2   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   |
| 7  | 4  | 5  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 8  | 5  | 5  | 2  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 4   | 3   | 5   | 2   | 2   | 5   | 2   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 2   |
| 9  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4  | 3   | 2   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 3   |
| 10 | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 4  | 1  | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 1   | 3   | 3   | 1   |
| 11 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 12 | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2   | 1   | 3   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   |
| 13 | 1  | 5  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3   | 1   | 4   | 3   | 5   | 2   | 2   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 2   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 5   | 2   | 2   | 4   | 5   |
| 14 | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 1   |
| 15 | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 1   | 5   | 4   | 3   | 1   | 4   | 1   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 1   | 5   | 1   |
| 16 | 4  | 3  | 1  | 5  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  | 5   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 2   | 3   | 4   | 3   | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   | 3   | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   |     |
| 17 | 2  | 4  | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 3   | 3   | 5   | 2   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   |
| 18 | 3  | 2  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   |
| 19 | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 2  | 5  | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   |
| 20 | 3  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2  | 2  | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   |
| 21 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

#### Resumen del procesamiento de los casos

|                        | N  | %     |
|------------------------|----|-------|
| Casos Válidos          | 20 | 100,0 |
| Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                  | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,911             | 36             |



Compromiso organizacional.sav [Conjunto\_de\_datos7] - IBM SPSS Statistics Ed

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

17:

|    | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 3  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4  | 3   | 2   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   |
| 2  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 4  | 1  | 3   | 3   | 1   | 2   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 1   | 2   |
| 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2   | 3   | 1   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 4   | 4   | 3   |
| 5  | 4  | 5  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  | 5  | 2  | 2   | 4   | 3   | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 2   | 2   |
| 6  | 5  | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 5  | 3  | 3   | 2   | 4   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 3   | 2   |
| 7  | 1  | 4  | 5  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 5  | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   |
| 8  | 1  | 5  | 5  | 2  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 2   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   |
| 9  | 5  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4   | 3   | 2   | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 5   |
| 10 | 1  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 4  | 1   | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4   | 4   |
| 11 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 2   |
| 12 | 4  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 5  | 4  | 3   | 2   | 1   | 3   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   |
| 13 | 5  | 1  | 5  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 1  | 3   | 3   | 1   | 4   | 3   | 5   | 2   | 2   | 4   | 3   | 5   | 3   |
| 14 | 4  | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 5   |     |
| 15 | 2  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 1  | 4  | 4  | 2   | 3   | 1   | 1   | 5   | 4   | 3   | 1   | 5   | 4   | 3   | 5   |
| 16 | 3  | 4  | 3  | 1  | 5  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1   | 5   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 17 | 5  | 2  | 4  | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 3   | 3   | 5   | 2   | 5   |
| 18 | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 2  | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 19 | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 2  | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 5   |
| 20 | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2  | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 2   | 3   | 3   |
| 21 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

## Escala: TODAS LAS VARIABLES

### Resumen del procesamiento de los casos

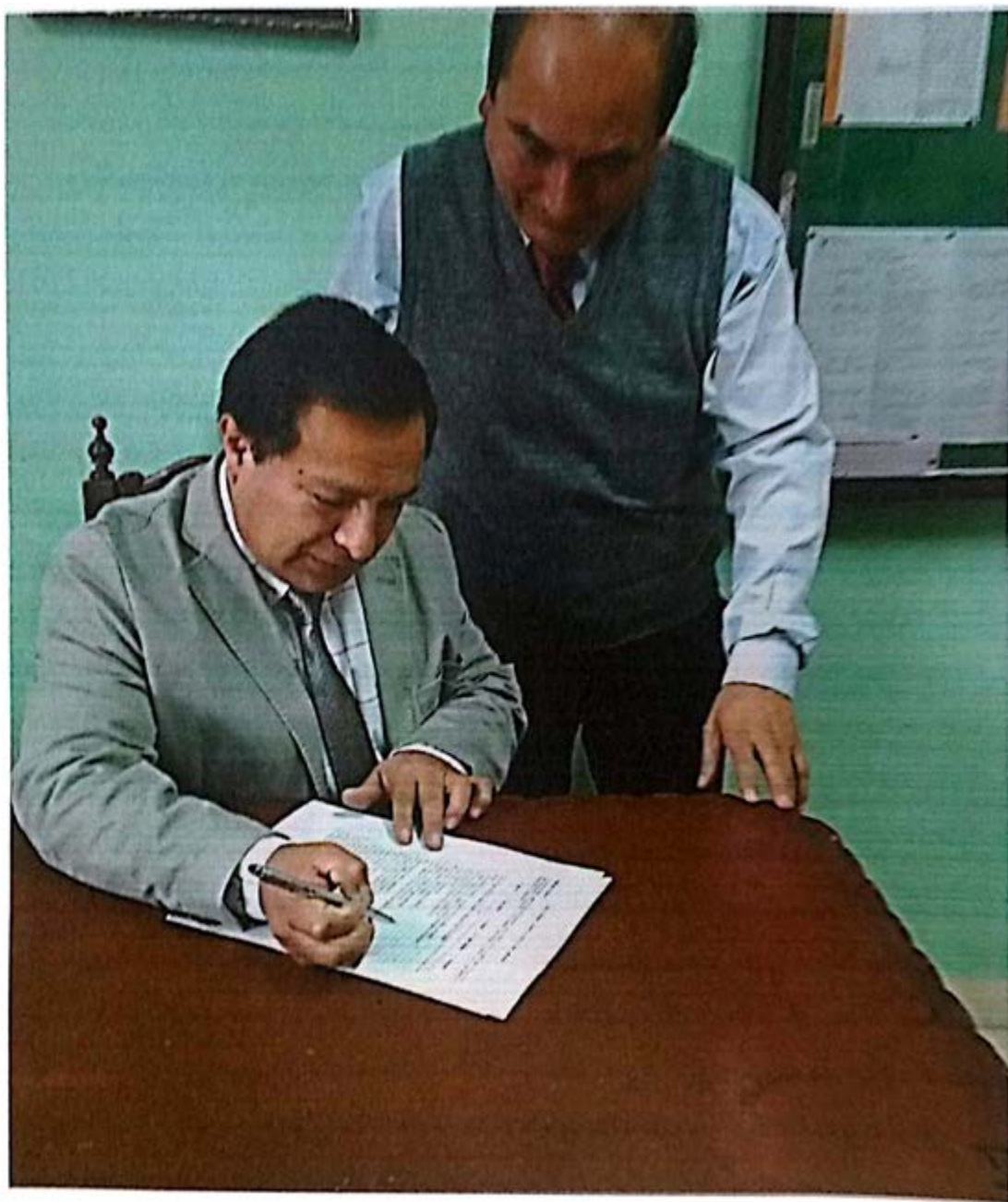
|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 20 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 20 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

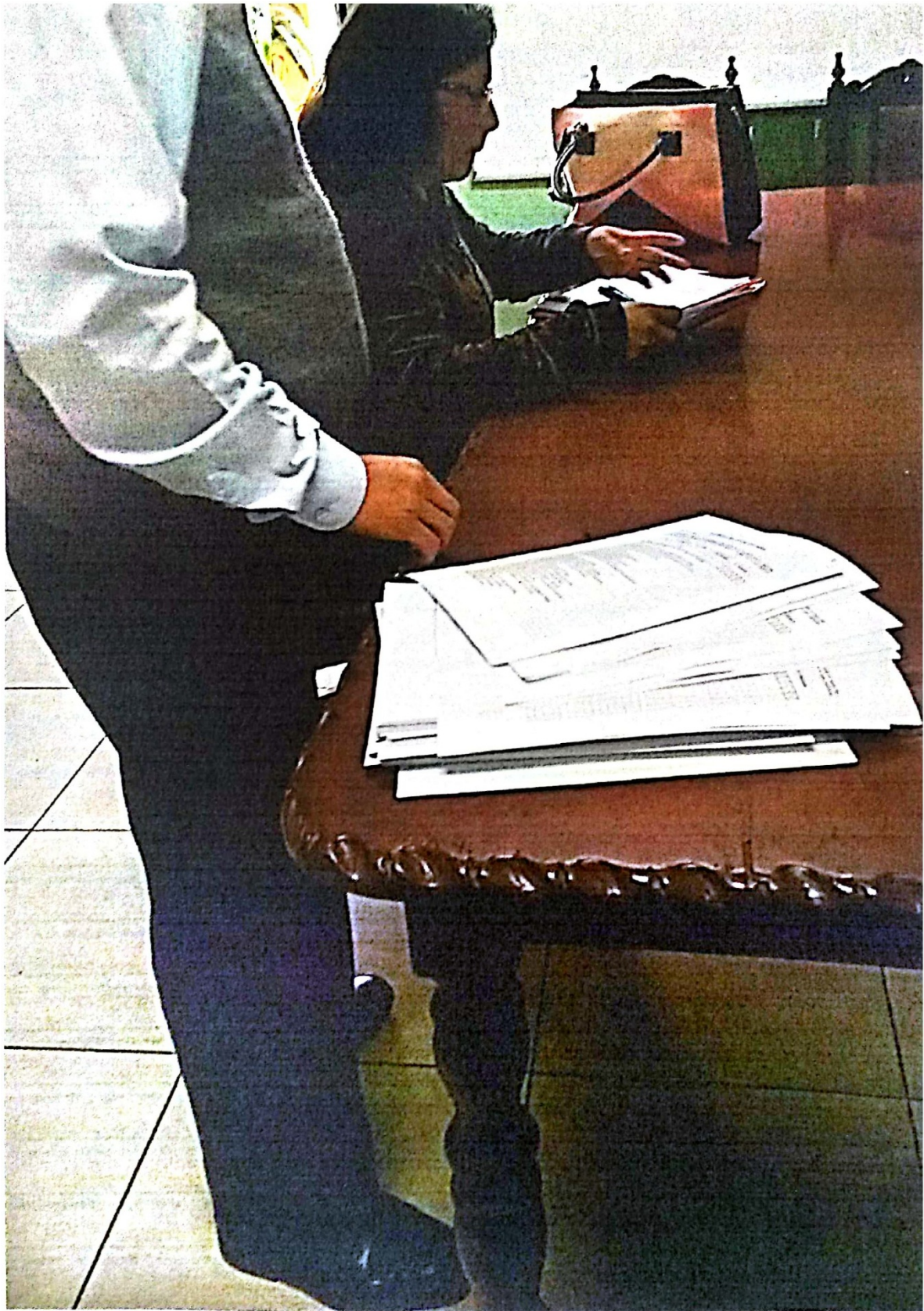
### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,831             | 21             |

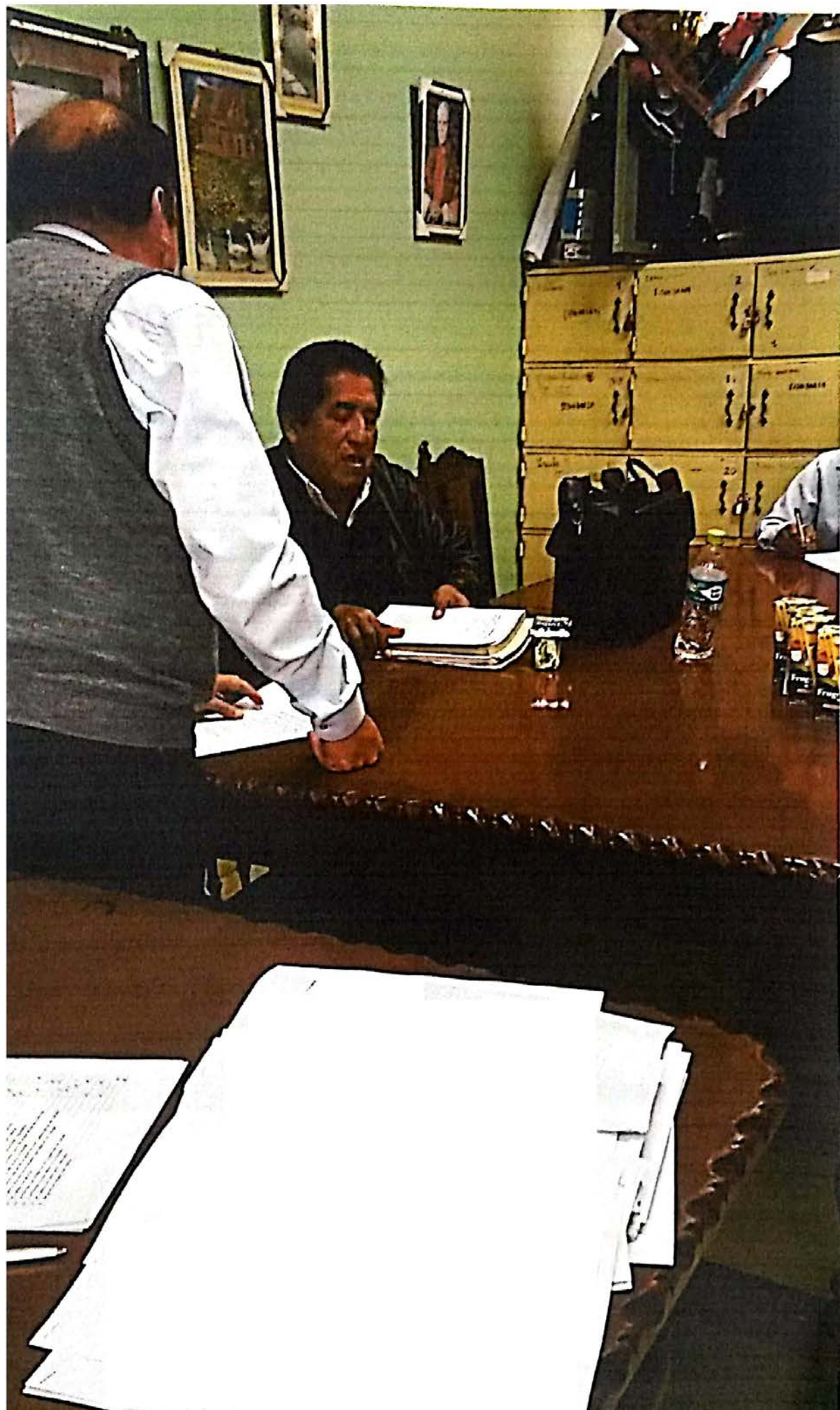
**Anexo 6**  
**Otras evidencian**











### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Ibargüen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018"** del (de la) estudiante **Marco Antonio Chuquisengo Flores**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de Septiembre del 2018

  
Firma

Francis Ibargüen Cueva

DNI:09637865

Feedback Studio - Google Chrome
https://cutundin.com/aposforatajes/10-785509705x93lang-es20e-1dms219126d0-1
feedback studio
Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa Jos
4 de 10

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestría en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Márcos Antonio Chuquiscayo Flores

**ASESORA:**

Dra. Francis Harguen Cueva

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovaciones Pedagógicas

**PERÚ, 2018**

Resumen de coincidencias
24 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes entregas (Última)

24

|    |                            |     |
|----|----------------------------|-----|
| 1  | newsexuph.edu.pe           | 3 % |
| 2  | www.diccionario.es         | 2 % |
| 3  | repositorio.universidad.pe | 1 % |
| 4  | repositorio.universidad.pe | 1 % |
| 5  | repositorio.universidad.pe | 1 % |
| 6  | blog.diccionario.es        | 1 % |
| 7  | Entregado a Universidad    | 1 % |
| 8  | Entregado a Universidad    | 1 % |
| 9  | repositorio.universidad.pe | 1 % |
| 10 | repositorio.universidad.pe | 1 % |
| 11 | repositorio.universidad.pe | 1 % |





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MARCO ANTONIO CARRASQUENGO FLORES

D.N.I. : 07957880

Domicilio : JR. THOMAS COCHRANE 3642

Teléfono : Fijo : Móvil : 980985936

E-mail : optasalud@yahoo.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MARCO ANTONIO CARRASQUENGO FLORES

Título de la tesis:

SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE  
LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE JIMENEZ  
BOTA - LIMA, 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

02/02/19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARCO ANTONIO CHUCUISENGO FLORES

INFORME TÍTULADO:

SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE JIMENEZ  
BORJA - LIMA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 23/OCT/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN